

**Psykologiset perustarpeet ja työn merkityksellisyys työtyytyväisyyden, työpaikkaan sitoutumisen, työtehokkuuden ja työpaikalla tapahtuvan vapaaehtoisuuden selittäjinä?**

Jaakko Viljami Sahimaa  
Pro Gradu -tutkielma  
Psykologia  
Lääketieteellinen tiedekunta  
Medicum  
Syyskuu 2017

Ohjaajat: Frank Martela ja Christian Hakulinen

HELSINGIN YLIOPISTO - HELSINGFORS UNIVERSITET - UNIVERSITY OF HELSINKI

Tiedekunta - Fakultet – Faculty Lääketieteellinen tiedekunta		Laitos - Institution – Department Medicum	
Tekijä - Författare – Author Jaakko Viljami Sahimaa			
Työn nimi - Arbetets titel – Title Psykologiset perustarpeet ja työn merkityksellisyys työtyytyväisyyden, työpaikkaan sitoutumisen, työtahokkuuden ja työpaikalla tapahtuvan vapaaehtoisuuden selittäjinä?			
Oppiaine - Läroämne – Subject Psykologia			
Työn laji ja ohjaaja(t) - Arbetets art och handledare – Level and instructor Pro Gradu -tutkielma, Frank Martela, Christian Hakulinen		Aika - Datum - Month and year Syyskuu 2017	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 60
<p>Tiivistelmä - Referat - Abstract</p> <p><i>Tavoitteet</i> Tutkimuksen tavoitteena on tutkia psykologisten perustarpeiden (autonomia, kompetenssi, yhteenkuuluvuus) ja benevolenssin sekä työn merkityksellisuuden kokemuksen yhteyttä neljään yksilö- ja organisaatiotason hyötyyn: työtyytyväisyyteen, työpaikkaan sitoutumiseen, itsearvioituun työtahokkuuteen sekä työpaikalla tapahtuvaan vapaaehtoisuuteen. Tutkimuksen tavoitteena on tutkia, onko työn merkityksellisuuden kokemuksella medioivaa vaikutusta psykologisten perustarpeiden ja neljän yksilö- ja organisaatiotason hyödyn yhteyteen. Aiemmassa tutkimuksessa psykologisten perustarpeiden yhdessä ja erikseen sekä myös työn merkityksellisuuden kokemuksen on havaittu olevan yhteydessä useisiin yksilö- ja organisaatiotason hyötyihin, joista tähän tutkimukseen on valikoitu neljä mielekästä muuttujaa.</p> <p><i>Menetelmät</i> Tutkimuksen data kerättiin kesän 2017 aikana Internet-kyselylomakkeella sekä muutamista suomalaisista eri alan yrityksistä ja työyhteisöistä henkilöstökyselyn muodossa. Tutkimukseen osallistui 338 henkilöä. Muuttujien välisiä yhteyksiä tutkittiin SPSS-ohjelmistoon ladattavan Hayesin Process -makron avulla regressioanalyysillä. Mediaatiota tutkittiin saman työkalun avulla bootstrapping-menetelmän avulla.</p> <p><i>Tulokset</i> Tutkimusten tulosten perusteella työn merkityksellisyys on positiivisesti yhteydessä kaikkiin neljään yksilö- ja organisaatiotason hyötyyn. Psykologiset perustarpeet ja benevolenssi olivat yhdessä tarkasteltuna yhteydessä kaikkiin neljään yksilö- ja organisaatiotason hyötyyn ja työn merkityksellisuuden kokemus medioi työtyytyväisyyden ja työpaikkaan sitoutumisen osalta tätä yhteyttä. Erikseen tarkasteltuna psykologisten perustarpeiden, benevolenssin ja yksilö- ja organisaatiotason hyötyjen väliset yhteydet olivat moninaisemmat ja työn merkityksellisuuden medioiva vaikutuskaan ei ollut niin selkeä.</p>			
<p>Avainsanat – Nyckelord - Keywords</p> <p>Psykologiset perustarpeet, työn merkityksellisyys, työtyytyväisyys, työpaikkaan sitoutuminen, työtahokkuus, työpaikalla tapahtuva vapaaehtoisuus</p>			
<p>Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited</p> <p>Helsingin yliopiston kirjasto – Helda / E-thesis (opinnäytteet) ethesis.helsinki.fi</p>			
<p>Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information</p>			

Tiedekunta - Fakultet – Faculty Faculty of Medicine		Laitos - Institution – Department Medicum	
Tekijä - Författare - Author Jaakko Viljami Sahimaa			
Työn nimi - Arbetets titel - Title Relationships between Basic Psychological Needs, Meaningfulness of Work, Job Satisfaction, Employee Engagement, Self-Reported Performance and Extra-Role Performance			
Oppiaine - Läroämne – Subject Psychology			
Työn laji ja ohjaaja(t) - Arbetets art och handledare – Level and instructor Master's Thesis, Frank Martela, Christian Hakulinen		Aika - Datum - Month and year September, 2017	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 60
<p>Tiivistelmä - Referat – Abstract</p> <p><i>Goal</i> Reason for this research is to examine the relationships between psychological basic needs (autonomy, competence, relatedness) and benevolence, meaningful work, job satisfaction, employee engagement, self-reported performance and extra-role performance. The aim for this research is to find out if there is a mediative role of meaningful work between psychological basic needs and four outcomes. In previous research psychological basic needs and meaningful work has been related to multiple beneficial individual and organizational level outcomes. In this research four of those outcomes are considered</p> <p><i>Method</i> Data for this research was collected with a web survey via Internet during summer 2017. Data was collected also from a few Finnish companies as a staff questionnaire. Data consisted of 338 participants. Relationships between variables were examined with SPSS Hayes Process Macro's regression analysis and mediation was analysed with bootstrapping method.</p> <p><i>Results</i> Meaningful work was positively related to all four outcomes. Psychological basic needs and benevolence together were related also to all four outcomes and meaningful work mediated the relationship between psychological basic needs, benevolence and job satisfaction and employee engagement. When psychological basic needs were examined separately qualities of the relationships varied a lot and the mediative role of meaningful work wasn't so clear anymore.</p>			
<p>Avainsanat – Nyckelord - Keywords</p> <p>Psychological basic needs, meaningful work, job satisfaction, employee engagement, self-reported performance, extra-role performance</p>			
<p>Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited</p> <p>University of Helsinki Library – Helda / E-thesis <a href="http://ethesis.helsinki.fi">ethesis.helsinki.fi</a></p>			
<p>Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information</p>			

## Esipuhe

Merkityksellinen työ on teemana äärimmäisen mielenkiintoinen ja hyvin ajankohtainen aihe yhteiskunnassamme, kun julkisessa keskustelussa jatkuvasti puhutaan työelämää koskettavista aiheista kuten työelämän muuttumisesta, työurien pidentämisestä, yhteiskunnan taloudellisen kestävyysvajeen korjaamisesta yms. Tulevaisuuden työnteon tavoista kukaan meistä ei osaa sanoa, mutta jos työntekeä saadaan tuntumaan ihmisistä mielekkäältä, motivoivalta ja merkitykselliseltä, tuottavat ihmiset varmasti parempaa jälkeä, pysyvät ihmiset pidempään työelämässä ja pitävät yhteiskunnan talousratat pyörimässä.

Tahdon kiittää tämän Pro Gradu –työni yhteydessä Maria Törnroosia, joka ohjasi kandidaatintutkielmani vuonna 2015 ja opasti minut työn merkityksellisyyden kokemuksen tutkimuksen pariin. Siitä lähtien olen perehtynyt aiheeseen suurella intohimolla ja keskittänyt oman mielenkiintoni työ- ja organisaatiopsykologian pariin ja nimenomaan työn merkityksellisyyden kokemuksen teeman pariin.

Lisäksi haluan kiittää Pro Graduni ohjaajia Frank Martelaa ja Christian Hakulista. Frank Martela on auttanut alusta loppuun asti tutkimuksen tekemisessä aina tutkimuskysymysten asettelusta datan keräämiseen ja analysointiin sekä tulosten tulkintaan liittyviin kysymyksiin asti. Frank on myös toiminut itselleni suurena inspiraation lähteenä siinä, miten tutkimustietoa (työ)elämän teemoja koskien voidaan tyylikkäästi popularisoida sellaiseen muotoon, että tavallisetkin ihmiset ymmärtävät sitä. Christian puolestaan on auttanut Pro Gradu –prosessissa käytännön asioissa ja siinä, että Pro Graduni vastaa lääketieteellisen tiedekunnan vaatimuksia ja Pro Graduni palauttaminen, hyväksyminen ja arvostelu menee vaadittavan protokollan mukaan.

Lisäksi haluan kiittää rakasta vaimoani Mirjamia, joka on tukenut minua graduprojektissani alusta loppuun asti. Haluan kiittää myös HRM Partnersia avusta datan keräämisessä sekä työyhteisöäni Heltissä. Heltin työyhteisö on olemassaolollaan antanut hyvää motivaatiota Pro Gradun kirjoittamiseen, jotta pääsen Pro Gradun palauttamisen jälkeen aloittamaan työterveyspsykologin työni tuossa mahtavassa firmassa.

Tämän tutkimuksen toteuttamisen ja Pro Gradun kirjoittamisen myötä olen pyrkinyt kasvattamaan omaa asiantuntemustani merkityksellisen työn asiantuntijana ja olen siinä mielestäni melko hyvin onnistunutkin. Tästä eteenpäin tarkoitukseni onkin tarjota omaa osaamistani työn merkityksellisyyden kokemuksen ja merkityksen johtamisen teemoista sekä muista työelämään ja työhyvinvointiin liittyvistä teemoista yritykseni Better Work Consultingin kautta sekä yksilöille että organisaatioille.

Minuun saa olla yhteydessä tutkimukseeni, merkityksellisen työn teemaan tai muihinkin teemoihin liittyvissä asioissa:

Jaakko Sahimaa  
jaakko.sahimaa@gmail.com

## Sisällysluettelo

1. Johdanto.....	3
1.1. Mitä on merkityksellinen työ? .....	5
1.2. Työn merkityksellisyyden käsitteen tutkimuksen historia ja nykytilanne.....	7
1.2.1. JCT-teoria – 1970-luvun pioneeriteoria.....	7
1.2.2. Interpersoonallisen merkityksenluomisen malli – tutkimuksen siirtyminen 2000-luvulle ja työpaikan sosiaaliseen näkökulmaan.....	9
1.2.3. Nykytilanne tutkimuksessa .....	11
1.3. Psykologiset perustarpeet, työtehokkuus, työtyytyväisyys, työpaikalla tapahtuva vapaaehtoisuus ja työpaikkaan sitoutuminen .....	15
1.3.1 Psykologiset perustarpeet esittelyssä.....	15
1.3.2 Neljä yksilö- ja organisaatiotason hyötyä esittelyssä: työtyytyväisyys, työpaikkaan sitoutuminen, itsearvioitu työtehokkuus sekä työpaikalla tapahtuva vapaaehtoisuus .....	16
1.3.3 Psykologisten perustarpeiden ja työn merkityksellisyyden kokemuksen yhteydet toisiinsa ja yksilö- ja organisaatiotason hyötyihin.....	19
1.4 Tutkimuskysymysten ja hypoteesien esittely .....	24
2. Menetelmät .....	28
2.1. Tutkimuksen kulku ja koehenkilöt.....	28
2.2. Arviointimenetelmät.....	28
2.3. Tilastolliset analyysit.....	30
3. Tulokset.....	30
3.1 Työn merkityksellisyyden kokemuksen ja neljän yksilö- ja organisaatiotason hyödyn väliset yhteydet.....	32
3.2 Psykologisten perustarpeiden, benevolenssin ja neljän yksilö- ja organisaatiotason hyödyn väliset yhteydet.....	33
3.3 Psykologisten perustarpeiden, benevolenssin ja työn merkityksellisyyden kokemuksen väliset yhteydet.....	37
4. Pohdinta .....	40
4.1 Tulosten esittely .....	40
4.2. Tulokset aiemman tutkimustiedon valossa .....	42
4.3. Tulosten tulkinta.....	45
4.4 Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitteet .....	45
4.5 Yhteenveto .....	47
5. Lähteet: .....	47
6. Liitteet.....	54

## 1. Johdanto

Merkityksellinen työ – mitä se oikein on ja miksi sitä olisi hyvä tutkia enemmän? Puhuessamme työn merkityksellisyydestä (*engl. meaning of work, meaningfulness of work*), käsittelemme hyvin yleisinhimillistä ilmiötä: ihmisen tarvetta merkitykselliseen toimintaan omassa elämässään. Aikoinaan jo logoterapian isä Viktor Frankl - keskitysleirikokemukset läpikäynyt neurologi ja psykiatri – totesi merkityksen kokemuksen olevan ihmiselon yksi keskeisimpiä motivaattoreita ja keskeisiä huolenaiheita (Frankl, 1959). Ihminen on olento, joka tietoisena omasta eksistenssistään etsii aktiivisesti merkitystä olemassaololleen - ja työlleen (Frankl, 1959; Pratt & Ashforth, 2003). Eksistentiaalinen pohdinta elämän ja oman toiminnan tarkoituksellisuudesta ja merkityksellisyydestä lienee ollut ihmislaajalle ominaista jo ammoisista ajoista, mutta kirjallisessa muodossa termi ”elämän tarkoitus” (*engl. meaning of life*) esiintyy ensikertaa vasta 1800-luvun alussa teoksessa Sartor Resartus (O’Brien, 2014).

Yksi kiistattomasti keskeinen osa elämän kokonaismerkitystä on oman työn ja työnteoksi laskettavan toiminnan merkityksellisyys. Ihminen viettää aikuiselämästään valtaosan työtä tehden ja työ onkin yksi ihmiselämän keskeisimpiä ja ajallisesti eniten vieviä yksittäisiä toimintoja (Casey, 1995). Työnteon keskeinen rooli ihmisen elämässä näyttäisi olevan riippumaton ihmisen työllisyystilanteesta: oli ihminen työtön, työssä käyvä tai työelämäänsä siirtymässä, työ näyttelee joka tapauksessa hyvin keskeistä osaa ihmisen elämässä ja ajatuksissa (Alasoini, 2010; Casey 1995). Työnteko ja työelämä tarjoavat tyydytystä useisiin ihmiselämän kannalta keskeisiin psykologisiin, fyysisiin ja sosiaalisiin tarpeisiin. Tutkimuskirjallisuudessa näitä työntekoon liittyviä perustarpeita ja työntekoon liittyviä arvoja jaotellaan kolmeen pääkategoriaan. Nämä kolme pääkategoriaa ovat 1. *Itsensä toteuttamiseen liittyvät arvot* (*engl. Intrinsic and self-actualization values*), 2. *Ulkoiset ja materialistiset arvot sekä* (*engl. Extrinsic, security and material values*) sekä 3. *Ihmisten välisiin sosiaalisiin suhteisiin liittyvät arvot* (*engl. social and relational values*) (Ros, Schwartz & Surkiss, 1999). Nämä pääkategoriat pitävät sisällään suuren määrän erilaisia yksilöllisiä työntekoon liittyviä arvoja (*engl. work values*) ja motivaattoreita (*work motivators*), joista yleisimpiä ovat ainakin elannon hankkiminen, sosiaalinen status, yhteenkuuluvuus sekä merkityksen ja tarkoituksen tunteen saavuttaminen mielekkään toiminnan kautta (Šverko & Vizek-Vidoviæ, 1995; Morse & Weiss, 1955). Muita keskeisiä

työhön liittyviä ihmisen motivaattoreita ovat myös itsetunnon, minäpystyvyyden ja hallinnan tunteen ylläpitäminen (Judge & Bono, 2001), omien taitojen hyödyntäminen ja kehittäminen (Hackman & Oldham, 1974), huippukokemusten hankkiminen (Csikszentmihalyi & Lefevre, 1989), asetettujen tavoitteiden saavuttaminen, omien arvojen mukaisen toiminnan edistäminen sekä kokemus merkityksellisten asioiden aikaansaamisesta yhteiskunnassa (Bateman & Barry, 2012; Oldham & Hackman 1975; Steger, Dik & Duffy, 2012).

Käsitykset työstä ja työnteon asemasta yksilön elämässä ovat yhteiskunnassa jatkuvassa muutoksessa ja myös yksilöiden odotukset työelämää kohtaan ovat muuttuneet monella tapaa viimeisten vuosien ja vuosikymmenien aikana: työelämä itsessään muuttuu jatkuvasti, eikä siten ole myöskään ihme, että työelämän nuorta polvea edustavan Y-sukupolven parissa odotukset työtä kohtaan ovat muuttuneet. Y-sukupolven edustajien näkemys työelämästä on hyvin erilainen kuin aiemmilla sukupolvilla: Työelämä on muuttunut pirstaleisemmaksi, pitkiä työuria saman yrityksen palveluksessa tehdään entistä harvemmin ja sitoutuminen tiettyyn organisaatioon tai ylipäänsä palkkatyöhön ei ole nuorille enää itsestänselvyys (Alasoini, 2010). Nuoren polven käsitykset työstä ovat osittain työelämän ulkoisista muutoksista, osittain yksilöiden muuttuneista sisäisistä tarpeista johtuen – muuttuneet entistä subjektiivisemmiksi: Ulkoisten epävarmuustekijöiden ja yhteiskunnallisten muutosten keskellä nuoret liittävät työntekoon hyvin henkilökohtaisia odotuksia: Työn halutaan entistä enemmän täyttävän yksilön psykologisia, sosiaalisia ja taloudellisia tarpeita, mutta ei toimivan pelkästään elannon hankkimisen välineenä tai yhteiskunnallisena velvollisuutena. Työ halutaan nähdä ensisijaisesti itsensä, omien arvojensa ja unelmiensa toteuttamisen välineenä (Alasoini 2010; Casey 1995; Twenge, 2006:72,86).

Mielenkiintoista on se, että työelämää koskevien käsitysten muuttuminen entistä subjektiivisemmaksi on tapahtunut samaan aikaan, kun suomalaisessa yhteiskunnassa työelämään kohdistuvat taloudelliset ja yhteiskunnalliset paineet ovat kasvaneet muun muassa koskien suomalaisen yhteiskunnallista kilpailukykyä sekä työaikojen ja työurien pidentämistä ja eläkeikien nostamista portaittain vuodesta 2018 eteenpäin (Alasoini 2010; Julkisen talouden suunnitelma, 2015). Ehkä juuri näistä syistä ihmisten epävarmuus työelämän suhteen on suurta ja oman työn merkityksellisyys ja kiinnostavuus näyttäytyvät nykyään entistä arvostetumpina työn piirteinä, kun työtä tulisi jaksaa entistä tehokkaammin ja entistä pidempään (Suomalaisen työn liitto, 2016; Scroggins, 2008). Tästä syystä myös

merkityksellisen työn tutkiminen tarkemmin ja seikkaperäisemmin on entistä tärkeämpää, jotta saadaan selville, millä keinoin kokemusta merkityksellisyydestä ja mielekkyydestä luodaan ja suomalaisesta työelämästä osattaisiin tehdä niin työntekijöiden, työnantajien kuin yhteiskunnankin näkökulmasta entistä merkityksellisempää - ja samalla tuottavaa ja tehokasta.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia merkityksellistä työtä suomalaisessa työväestössä ja pyrkiä löytämään yhteyksiä *yksilön psykologisten perustarpeiden, yksilön merkityksen kokemuksen* sekä erilaisten yksilö- ja organisaatiotason tekijöiden kuten, *itsearvioidun työtehokkuuden (engl. self-rated performance), työpaikkaan sitoutumisen, työtyytyväisyyden sekä työpaikalla tapahtuvan vapaaehtoisuuden (engl. extra-role performance) välille*. Tutkimuksen tarkoituksena on siis luoda punaista lankaa yksilötason merkityksen kokemuksesta organisaatiotason hyötyihin ja sitä kautta luoda pohjaa jatkotutkimukselle siitä, millä keinoilla merkityksen kokemusta voidaan organisaatioissa synnyttää ja johtaa.

## **1.1. Mitä on merkityksellinen työ?**

Keskeinen osa työmotivaation syntymistä on kokemus oman työnsä mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä merkitykselliseksi (*engl. meaningful work*). Työn merkityksellisyydellä tarkoitetaan laveasti määritellen ihmisen kokemusta oman työnsä tärkeydestä, tarkoituksesta ja merkitsevyydestä (Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010). Työn merkityksellisyyden käsite (*meaningfulness of work*) on alun perin tutkimuksessa ollut läheisessä yhteydessä kutsumuksen (*engl. calling*) sekä elämäntyön käsitteisiin (*engl. vocation*) (Dik & Duffy, 2009). Nykyisessä työn merkityksellisyyden tutkimuksessa termejä tutkitaan paljon erillään, mutta uskonnollisävytteisellä kutsumus-käsitteellä nähdään yhä oma vaikutuksensa työn merkityksellisyys -tutkimuksessa. Tämä vaikutus näkyy tutkimuskirjallisuudessa muun muassa jaotellaessa ihmisten erilaisia suhtautumistapoja työhön (*engl. work orientation*) kolmelle eri tasolle. Nämä kolme erilaista näkökulmaa työhön ovat: työnäkökulma (job orientation), uranäkökulma (career orientation) ja kutsumusnäkökulma (calling orientation) (Wrzesniewski, McCauley, Rozin & Schwartz, 1997). Näistä juuri kutsumusnäkökulman on todettu olevan yhteydessä mm. parempaan terveydentilaan sekä suurempaan elämän- ja työtyytyväisyyteen sekä muihin työn ja yksilön hyvinvoinnin kannalta olennaisiin tekijöihin (Wrzesniewski ym. 1997).



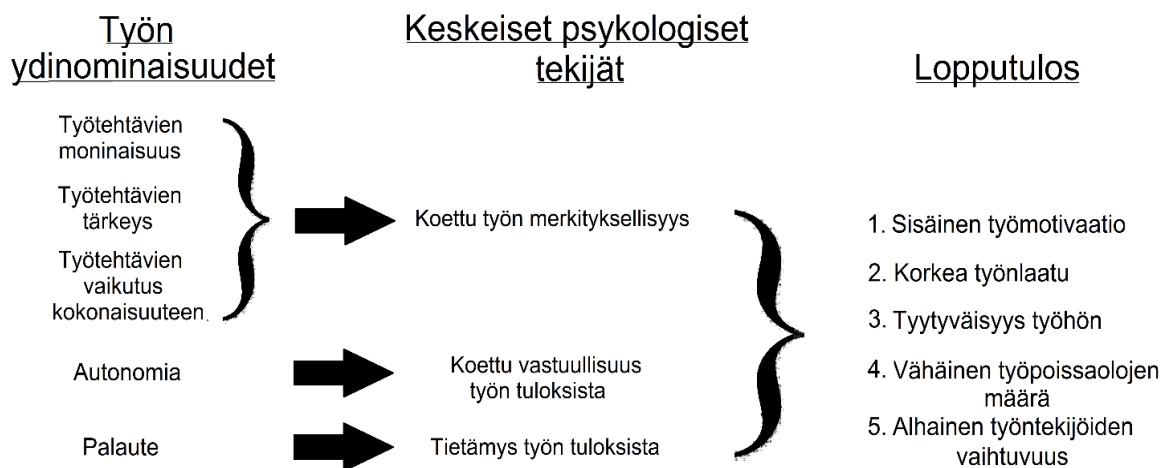
Nykyisellään työn merkityksellisyys -käsitettä on pyritty myös katsomaan erillään uskonnollisävytteisestä kutsumus-käsitteestä ja työn merkityksellisyys nähdäänkin läheisenä käsitteenä työn mielekkyyden, eli työn tuottaman merkityksen tunnun ja eudaimonisen tyytyväisyyden kanssa (Rosso ym. 2010; Ryan & Deci, 2001). Työn mielekkyyden ja merkityksellisyyden on tutkimuksissa havaittu liittyvän monenlaisiin yksilötason hyvinvointiin sekä organisaatiotason hyötyihin, muun muassa parempaan työmotivaatioon, työntekijän työhön sitoutumiseen ja työssä viihtymiseen (Steger, Dik & Duffy, 2012).

Työn merkityksellisyyden käsite mahtuu yhtenä osatekijänä myös hyvin laveaan työhyvinvointi-käsitteen alle ja Eurworkin työhyvinvointimääritelmässä työn mielekkyys on mainittu sellaisenaan yhtenä työhyvinvointiin vaikuttavana osatekijänä (EWCO, 2013). Työn merkityksellisyyden kokemuksen voidaankin nähdä olevan yksi olennainen tekijä kokonaistyöhyvinvoinnissa – ja myös yleisessä hyvinvoinnissa ja onnellisuudessa (Arnold, Turner, Barling, Kelloway, & McKee, 2007; Ryff & Keyes, 1995). Merkityksellisyyden kokemusta työssä on tutkittu eri näkökulmista jo 1970-luvulta lähtien ja sitä on pyritty ymmärtämään esimerkiksi yksilöllisenä ominaisuutena, sosiaalisena ja yhteiskunnallisena ilmiönä, uskonnollisävytteisenä ilmiönä ja vahvasti työn kontekstiin liittyvänä ilmiönä (Rosso ym., 2010). Seuraavissa kappaleissa on esiteltynä keskeisintä tutkimusta työn merkityksellisyyden tutkimuksen parista. Tutustuminen olemassa olevaan tutkimukseen sekä työn merkityksellisyyden teorioihin helpottaa ymmärtämään paremmin aihepiirin tutkimusta nykyhetkessä ja siten on perusteltua käydä läpi hieman työn merkityksellisyys - tutkimuksen keskeisimpiä löydöksiä 1970-luvulta kohti nykytilaa.

## 1.2. Työn merkityksellisuuden käsitteen tutkimuksen historia ja nykytilanne

### 1.2.1. JCT-teoria – 1970-luvun pioneeriteoria

Ensimmäisiä kertoja *työn merkityksellisyys* käsitteenä esiintyy akateemisen tutkimuksen parissa 1970-luvun puolessa välissä Job Characteristic Theoryn (JCT) osana (Hackman & Oldham, 1974). Teoria pyrkii kartoittamaan, mitkä tekijät synnyttävät työntekijöissä *työtyytyväisyyttä, -motivaatiota, -ja korkeaa työn laatua* (Kuva 1.). Teoriaa voidaan pitää samalla merkityksellisen työn pioneeriteorian, sillä se nosti ensimmäistä kertaa valokeilaan työn merkityksellisuuden kokemuksen yhtenä keskeisenä työmotivaatioon ja korkeaan työn laatuun vaikuttavana psykologisena tekijänä (Hackman & Oldham, 1974; Hackman & Oldham 1975).



Kuva 1. Oldhamin ja Hackmanin JCT-teorian mukaan sisäinen motivaatio, korkea työnlaatu, työtyytyväisyys, vähäinen työpoissaolojen määrä sekä alhainen työntekijöiden vaihtuvuus syntyvät viidestä työn sisältämästä ydinominaisuudesta, jotka vaikuttavat työntekijään kolmen psykologisen tekijän kautta. Näistä yksi tekijä on työn merkityksellisuuden kokemus (Hackman & Oldham, 1974).

JCT-teoriassa työn merkityksellisyyttä tarkastellaan nimenomaan työn sisällöllisten tekijöiden kautta ja työn merkityksellisuuden ”psykologisena tilana” ajatellaan muodostuvan työtehtävien mielekkyyden kautta. Teorian mukaan työn merkityksellisuuden kokemus on yksi kolmesta keskeisestä työntekijöiden psykologisesta vaikuttimesta, jotka tuottavat työmotivaatiota, työtyytyväisyyttä, korkeaa työnlaatua sekä tehokkuutta henkilöstöresursseissa vähentäen työntekijöiden vaihtuvuutta ja sairaspöissaoloja. JCT-mallin mukaan työn merkityksellisyys pitää sisällään kolme merkityksellisuuden kokemusta

synnyttävää elementtiä: Työtehtävien moninaisuus (engl. *skill variety*), Työtehtävien vaikutus kokonaisuuteen (engl. *task identity*) ja Työtehtävien tärkeys (engl. *task significance*).

*Työtehtävien moninaisuudella* tarkoitetaan työntekijän mahdollisuutta hyödyntää työssään riittävän laajasti erilaisia taitojaan (Hackman & Oldham, 1975). Työntekijän tulisi kokea työtehtävissään sopivasti haastetta ja vaihtelua sekä pystyä hyödyntämään taitojaan laaja-alaisesti, jotta työ synnyttäisi työntekijässä tunteen merkityksellisyydestä ja itselle sopivasta työstä (Hackman & Oldham, 1975). Toisaalta liian suuret työnvaatimukset voivat käänteisesti aiheuttaa myös ahdistuneisuutta työntekijässä, mikä voi johtaa käänteisiin seurauksiin kuten merkityksellisyyden kokemisen ja motivaation laskuun työtehtäviä kohtaan (Hackman & Oldham, 1975).

*Työtehtävien vaikutuksella kokonaisuuteen* tarkoitetaan puolestaan sitä, missä määrin työntekijät tulevat tietoisiksi työnsä vaikuttavuudesta ja tuloksellisuudesta (Hackman & Oldham, 1975). Työn merkityksellisyyden kokemusta työntekijöissä lisää se, että työntekijät voivat identifioida ja tunnistaa oman työpanoksensa osuuden lopputulosten saavuttamisessa (Hackman & Oldham, 1975). Näin ollen kokonaisvaltaisten työtehtävien tekeminen on havaittu yhdeksi merkityksellisyyden kokemusta synnyttäväksi tekijäksi työssä. Merkityksellisyyden kokemusta työssä lisää esimerkiksi se, että työntekijöille jaetaan työtehtäviä, joissa he voivat saattaa omalla työpanoksellaan prosesseja alusta loppuun asti ja nähdä sitä kautta työnsä konkreettisia tuloksia (Hackman & Oldham, 1975).

Kolmas merkityksellisyyttä luova elementti työssä on *työtehtävien tärkeys*, mikä tarkoittaa oman työn kontribuutiota laajemmin muiden ihmisten, työyhteisön ja yhteiskunnan hyväksi (Hackman & Oldham, 1975). Työn merkityksellisyyden kokemusta työntekijässä lisää tunne hyödyllisten ja tärkeiden työtehtävien suorittamisesta: mitä enemmän työntekijä tiedostaa oman työnsä kautta tuotettavan hyödyn, sitä merkityksellisemmältä työn suorittaminen tuntuu (Hackman & Oldham, 1975).

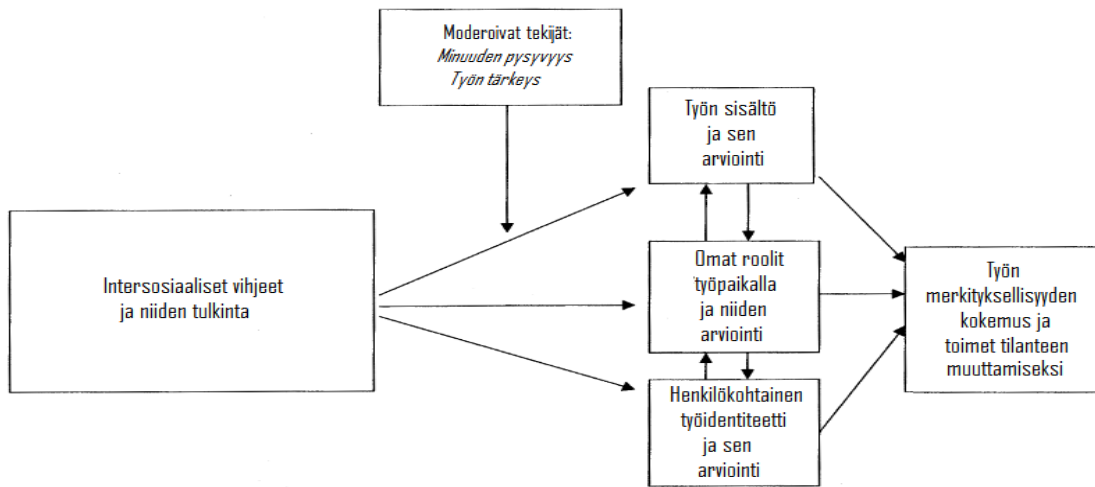
Kolmen edellä mainitun työn merkityksellisyyttä luovan ominaisuuden lisäksi JCT-teorian mukaan työntekijän kannalta keskeisiä ominaisuuksia työssä ovat myös autonomia sekä palautteen saaminen. Niiden vaikutusta ei ole kuitenkaan liitetty suoranaisesti työn merkityksellisyyden kokemukseen, mutta autonomian ja palautteenannon vaikutus on

liitetty työntekijän työhyvinvointiin, vastuuntunteeseen työstä sekä arviointikykyyn työtehtävien suorittamisesta (Hackman & Oldham, 1975). JCT-teorian pohjalta on luotu myös Job Diagnostic Survey –kyselylomake JCT-teorian mukaisten työn keskeisten ominaisuuksien mittaamiseksi. Myöhemmin 1980-luvulla JCT-teoriaa on päivitetty ja tutkimusta viety eteenpäin alkuperäisestä mallista. Lopullisesta JCT-mallista poistettiin työntekijöiden poissaolot ja työntekijöiden vaihtuvuus ja lisättiin kolme uutta psykologista tekijää: tyytyväisyys työkontekstiin, tieto- ja taitotaso sekä yksilön tarve henkilökohtaiseen kasvuun (Hackman & Oldham, 1980). JCT-teorian pohjalta on luotu myös ensimmäinen työn merkityksellisyyden kokemusta mittaava kyselylomake Job Diagnostic Survey (JDS) (Hackman & Oldham, 1975).

### **1.2.2. Interpersoonallisen merkityksenluomisen malli – tutkimuksen siirtyminen 2000-luvulle ja työpaikan sosiaaliseen näkökulmaan**

JCT-teorian keskittyessä työn sisällöllisiin tekijöihin 2000-luvun alussa kehitetty teoria *Interpersonal sensemaking* eli interpersoonallisen merkityksenluomisen malli korostaa työn merkityksellisyyden kokemuksen sosiaalista ulottuvuutta (Wrzesniewski, Dutton & Debebe, 2003). Tämän teorian mukaan työn merkityksen luomisen lähtökohta on työntekijöiden välisissä suhteissa, joiden kautta työntekijät jäsentävät työyhteisönsä toimintaa. Erilaisia sosiaalisia vihjeitä tulkitsemalla ja tuottamalla luodaan pohjaa sosiaalisen normiston ja roolien syntymiselle ja sitä kautta merkityksellisyyden tunteen syntymiselle työyhteisössä (Wrzesniewski ym., 2003). Teorian mukaan työn merkityksellisyyden kokemus muodostuu kolmesta osatekijästä: työn sisällöstä (*engl. job meaning at work*), rooleista työpaikalla (*engl. role meaning at work*) sekä henkilökohtaisesta identiteetistä työssä (*engl. self meaning at work*).

## Interpersoonallisen merkityksenluomisen malli



Kuva 2 Interpersoonallisen merkityksenluomisen teorian mukaan ihmisten väliset sosiaaliset vihjeet ovat keskeisinä taustatekijöinä luomassa työpaikalla työn merkityksellisuuden kokemusta. Työn merkityksellisyys koostuu mallin mukaan työn sisällöstä, työpaikalla syntyvistä rooleista sekä henkilökohtaisesta työidentiteetistä. (Wrzesniewski ym., 2003).

Teorian mukaan *Työn sisällön* ymmärtäminen ja sen merkityksellisuuden arviointi lisäävät merkityksellisuuden kokemusta työtä tehdessä (Wrzesniewski ym., 2003). Työn merkityksellisuuden arvioinnin taustalla vaikuttavat teorian mukaan työntekijän henkilökohtaiset arvot ja mieltymykset, joten kokemus työtehtävien mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä rakentuu aina subjektiivisesti ja yksilökohtaisesti (Wrzesniewski ym., 2003).

*Työpaikalla syntyvien roolien* kautta puolestaan työntekijät ymmärtävät oman paikkansa osana työyhteisöä: positiivisiksi ja arvostetuiksi koettuihin asemiin ja sidosryhmiin kuuluminen työpaikalla lisää työn merkityksellisuuden kokemusta (Ashforth, 2001; Wrzesniewski ym., 2003). Erilaisten roolien kautta työntekijät pystyvät arvioimaan paremmin omaa kontribuutiotaan työyhteisön hyväksi, minkä on todettu lisäävän merkityksen kokemusta työssä (Wrzesniewski ym., 2003).

Keskeisessä osassa *henkilökohtaisen työidentiteetin* syntymistä on henkilökohtaisen narratiivin ja elämäntarinan luominen, johon keskeisenä osana kuuluu myöskin oma työ (Wrzesniewski ym., 2003). Oma työ on keskeinen osa aikuisen ihmisen identiteettiä ja kokemus työn merkityksellisyydestä kasvaa sitä myöten, kun työntekijä kokee sopivansa työhönsä ja toteuttavansa itseään työnsä kautta.

Interpersoonallisen merkityksenluomisen malli korostaa työn merkityksellisyyden syntymistä nimenomaan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Merkityksen kokemuksen taustalla vaikuttaakin mallin mukaan vahvasti erilaiset sosiaalisen tason vihjeet, arvot ja normit. Toisaalta mallissa merkityksellisyyden kokemuksen osatekijöinä on mainittu myös jo JCT-teoriasta tuttuja työn sisällöllisiä tekijöitä. Teoria toi tullessaan 2000-luvun alussa uudenlaista näkökulmaa merkityksellisyyden kokemuksen syntyyn ensisijaisesti juuri sosiaalisena ilmiönä.

### **1.2.3. Nykytilanne tutkimuksessa**

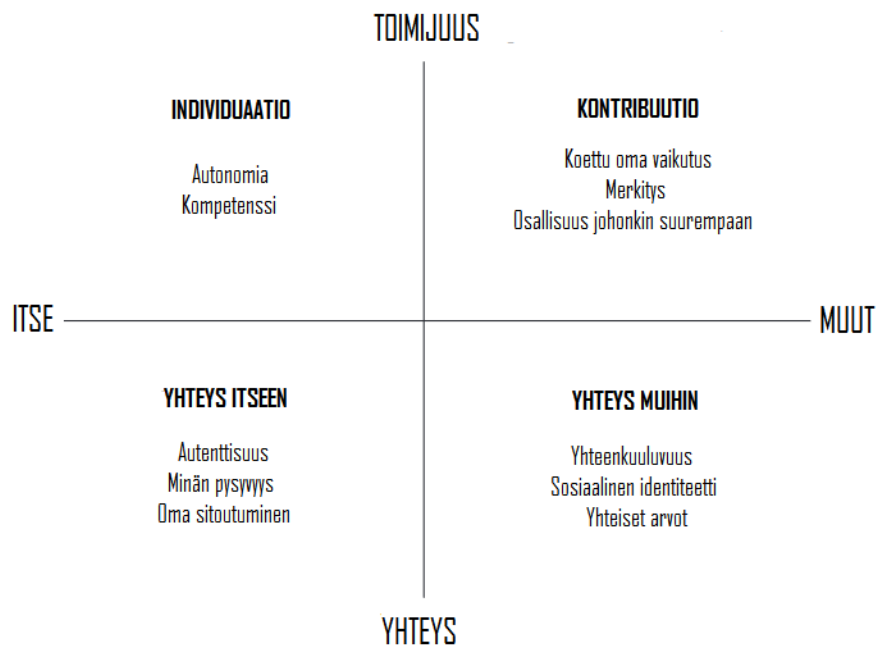
Akateemisissa piireissä kiinnostus työn merkityksellisyyden kokemusta koskevaa tutkimusta kohtaan on kasvanut jatkuvasti tutkimuksen lähdettyä liikkeelle 1970-luvulla ja tutkimusta työn merkityksellisyyden aiheesta tehdään jatkuvasti. Akateemisen yhteisön lisäksi työmotivaatio- ja työn merkityksellisyys -tutkimuksesta on kiinnostuttu hyvin vahvasti myös liike-elämän toimijoiden parissa: työmotivaatiota ja työn merkityksellisyyttä koskevan tutkimuksen saama huomio on kasvanut, kun työpsykologiset tutkimukset ovat yhä selkeämmin alleviivanneet positiivisia yhteyksiä työmotivaation, työtyytyväisyyden, tuottavuuden ja monien muiden keskeisten työhön liittyvien tuotannollisten tekijöiden välillä (Böckerman & Ilmakunnas 2012, Harter, Schmidt, Asplund, Killham & Agrawal, 2010).

Vasta 2010-luvulla työn merkityksellisyyden kokemuksen ja merkityksellisen työn aiheesta on koostettu systemaattisemmin ja kokonaisvaltaisemmin tutkimuskatsauksia (Rosso ym. 2010). Kyseisessä katsauksessa kootaan yhteen keskeisimpiä tutkimustulokset työn merkityksellisyyden kokemuksesta koko sen olemassaolon eli noin 40 vuoden ajalta. Katsauksen perusteella saavat vahvistusta myös aiemmin esitellyt mallit työn merkityksellisyyden syntymisestä toisaalta työn sisältötekijöistä ja toisaalta sosiaalisena

ilmiönä. Katsauksessa merkityksellisyyden kokemuksen lähteet jaotellaan *yksilötason tekijöihin* (mm. motivaatio, arvot ja uskomukset), *sosiaaliseen tason tekijöihin* (mm. työkaverit, työtiimit, johtajat, työn ulkopuoliset sidosryhmät, perhe) *työympäristön ja työn sisällön tekijöihin* (mm. työtehtävät, organisaation tavoitteet, taloustilanne) sekä *hengellisyyteen liittyviin tekijöihin* (oman kutsumuksen toteuttaminen, spiritualiteetti) (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010).

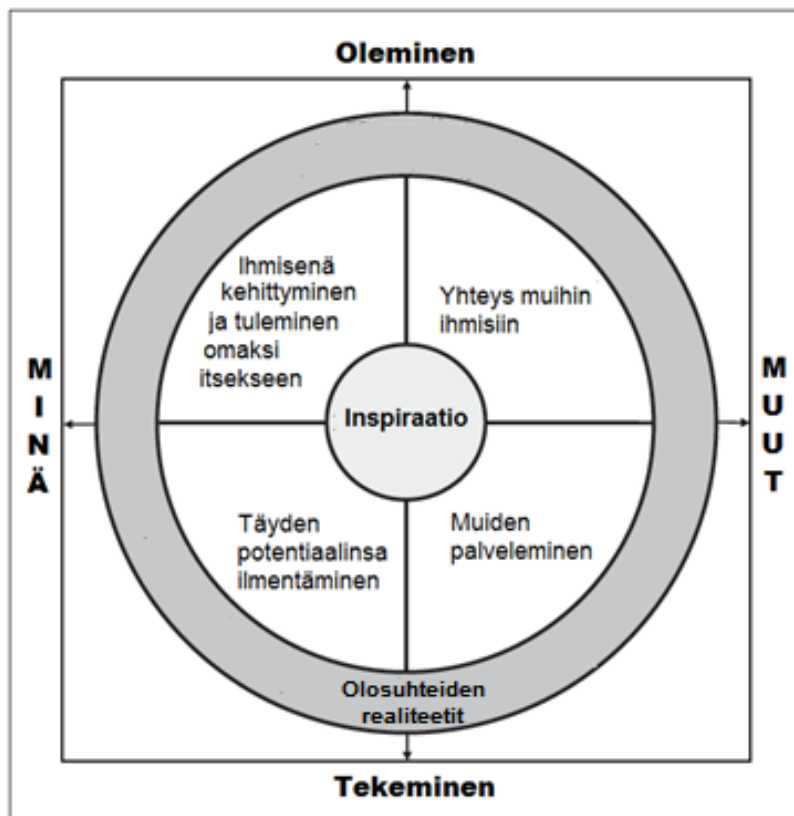
Merkityksellisen työn lähteiden lisäksi katsauksessa pyritään tiivistämään kohtalaisen monitahoisen ja *työn merkityksellisyys* -käsitteen määritelmää kahdelle akselille: 1. *tarve toimijuuteen* (engl. agency) vs. *tarve yhteyteen* (engl. communion), ja 2. *toiminnan kohdistuminen itseen* vs. *muihin* (Rosso ym., 2010). Mallin perusteella työn merkityksellisyyden kokemuksen voidaan nähdä jakautuvan neljään osa-alueeseen (kuva3.), jotka ovat *yhteys itseen* (mm. autenttisuus, sitoutuminen) *yhdistyminen muihin* (mm. yhteenkuuluvuus, jaetut arvot), *kontribuutio* (mm. oma havaittu vaikutus, merkitys ja kokemus osallisuudesta johonkin suurempaan) sekä *individuaatio* (mm. autonomia, kompetenssi) (Rosso ym., 2010; Viita, 2017).

#### TYÖN MERKITYKSELLISYYS ROSSON YM. KATSAUKSEN (2010) MUKAAN MÄÄRITELTYNÄ



Kuva 3. Rosson ym. katsauksen (2010) mukainen määritelmä työn merkityksellisyydestä. (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010).

Edellä mainitun teorian linjoilla on myös Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS) –mittarin taustateoria (Lips-Wiersma & Wright, 2012). Siinä on paljon yhtäläisyyksiä Rosson artikkelin (2010) esittelemään malliin kahdesta dimensiosta: itse-muut sekä toimijuus-yhteys. CMWS:n taustateoriassa dimensiot ovat kuitenkin hieman eri tavalla nimetty: oleminen-tekeminen (*engl. being-doing*) sekä minä-muut (*engl. self-others*). Näiden muodostama nelikenttä pitää sisällään *ihmisenä kehittymisen ja tulemisen omaksi itsekseen, yhteyden muihin ihmisiin, muiden palvelemisen ja täyden potentiaalinsa ilmentämisen* (kuva 4.) (Lips-Wiersma & Wright, 2012). Teorian mukaan merkityksellisyyskokemus työssä ja elämässä syntyy täyttämällä näitä erilaisia päämääriä ja hakemalla tasapainoa dimensioiden ääripäiden välillä (Lips-Wiersma & Wright, 2012). Teorian pohjalta on kehitetty myös työn merkityksellisyyskokemuksen mittaamiseen käytetty CMWS-mittari (Liite 1.).



Kuva 4. CMWS-malli työn merkityksellisyydestä perustuu kahden dimension Minä-Muut sekä Oleminen-Tekeminen muodostamaan nelikenttään (Lips-Wiersma & Wright, 2012).



Viime vuosina akateemisissa piireissä hyvin suosituksi on noussut myös Work and Meaning Inventoryn (WAMI) taustateoria ja itse WAMI-kyselylomake (Liite 2.) (Steger ym., 2012). WAMIn taustateoria lähestyy työn merkityksellisyyden käsitettä jakaen sen kolmeen erilliseen osaan, joita mittarissa mitataan: positiivinen merkitys (*engl. positive meaning*), merkityksen luominen työn kautta (*engl. meaning making through work*) sekä vaikutus suurempaan hyvään (*engl. greater good*).

*Positiivisella merkityksellä* tarkoitetaan Stegerin mallissa ja mittarissa yksilön subjektiivista kokemusta työn merkityksellisyydestä sekä työn merkitsevyyttä henkilökohtaisella tasolla (Rosso ym., 2010; Steger ym., 2012). Positiivinen merkitys pitää sisällään ihmisen henkilökohtaisen arvion oman työnsä merkityksellisyydestä, tärkeydestä ja tarkoituksellisuudesta.

*Merkityksen luominen työn kautta* pitää sisällään ajatuksen, että työ jäsentää elämää kokonaisuudessaan ja työtä tekemällä ihminen kokee merkitystä laajemmin koko elämällään (Steger & Dik, 2010; Steger ym., 2012).

Kolmas merkityksellisyyden kokemuksen taso on Stegerin mallin mukaan *vaikutus suurempaan hyvään* (Steger ym., 2012). Tämä osa mallia korostaa ihmisten halua kokea oman työnsä edistävän ”suurempaa hyvää” ja ihmiset haluavat omalla työllään olevan laajempi positiivinen vaikutus ihmiskuntaan ja yhteiskuntaan (Grant, 2007; Steger ym., 2012).

WAMI-mittari on vakiinnuttanut asemaansa keskeisimpänä työn merkityksellisyyden kokemuksen mittausvälineenä ja sen avulla on tehty paljon empiiristä korrelatiivista tutkimusta sekä maailmalla että myös Suomessa.

### **1.3. Psykologiset perustarpeet, työtehokkuus, työtyytyväisyys, työpaikalla tapahtuva vapaaehtoisuus ja työpaikkaan sitoutuminen**

#### **1.3.1 Psykologiset perustarpeet esittelyssä**

Motivaatiotutkimuksessa on kuljettu pitkä matka 1900-luvun aikana Maslowin tarvehierarkiasta kohti entistä kattavampia ja tarkempia motivaatioteorioita: 2000-luvulla motivaatiotutkimusta on hallinnut ja johtanut itseohjautuvuusteoria (engl. *Self-Determination Theory*, SDT) (Deci & Ryan, 2000). Teorian mukaan ihmisillä on kolme psykologista perustarvetta, jotka luovat hyvinvointia ja sisäistä motivaatiota niin työelämässä kuin muillakin elämän osa-alueilla. Nämä kolme psykologista perustarvetta ovat teorian mukaan autonomia, kompetenssi ja yhteenkuuluvuus (Deci & Ryan, 2000). Autonomiia voidaan kuvailla kokemuksena vapaasta tahdosta ja psykologisesta vapaudesta, kompetenssia kokemuksena tehokkuudesta ja aikaansaavuudesta ja yhteenkuuluvuutta kokemuksena välittämisestä ja kaipuuna yhteyteen muiden ihmisten kanssa. Kolmen perustarpeen rinnalle on esitetty myös potentiaalista neljättä perustarvetta: benevolenssia (Martela & Ryan, 2015). Benevolenssilla tarkoitetaan hyvántahtoisuutta muita ihmisiä kohtaan. Tämä hyvántahtoisuus saattaisi olla ikään kuin neljäs ihmisen hyvin luonnollinen perusteellinen psykologinen perustarve (Martela & Ryan, 2015). Asian todentaminen empiirisen tutkimuksen kautta vaatii vielä kuitenkin aikaa ja lisätutkimusta, eikä benevolenssia vielä voida rinnastaa kolmen psykologisen perustarpeen rinnalle, mutta sen tutkiminen yhtenä ihmisen perustarpeena on aiemman tutkimuksen perusteella perusteltua.

SDT-teorian tausta on 1970-luvulla tehty tutkimustyö Edward Decin toimesta, jolloin pyrittiin tutkimaan motivaation yhteyttä sisäiseen ja ulkoiseen palkitsemiseen. Myöhemmin tämän tutkimuksen päälle kehittynyt SDT-teoria yhdistää useampia aiempia teorioita motivaatiotutkimuksen kentältä, keskeisimpinä teorioina perustarpeiden teorian, kognitiivisen arviointiteorian, organismisen integraatioteorian ja kausaalisten orientaatioiden teorian tavoitteiden sisällön teoria (Deci & Ryan, 2002: 9–10; Vansteenkiste, Lens & Deci, 2006).

Ajatus kolmesta psykologisesta perustarpeesta on hyväksytty pitkälti akateemisessa motivaatiotutkimuksessa. Tutkimuksen eri koulukunnissa on esitetty myös erilaisia variaatioita kolmen perustarpeen sisällöistä: yhden teorian mukaan kolme perustarvetta ovat suorittaminen (eng. *achievement*), yhteenkuuluminen (engl. *affiliation*) ja valta (engl.

*power*) (McClelland, 1978), toisen teorian mukaan osaaminen (*engl. mastery*) ja yhteenkuuluvuus (*engl. membership*) ja merkityksellisyyden kokemus (*engl. meaning*) (Kanter, 2001; Kanter, 2015) ja kolmannen teorian mukaan tarkoituksellisuus (*engl. purpose*), autonomia (*engl. autonomy*), ja osaaminen (*engl. mastery*) (Pink, 2009). Näistä erilaisista kolmen perustarpeen motivaatioteorioista kuitenkin SDT-teoria on tämänhetkisessä tutkimuksessa kaikista ajankohtaisin ja parhaiten evidenssiä taakseen saanut teoria.

### **1.3.2 Neljä yksilö- ja organisaatiotason hyötyä esittelyssä: työtyytyväisyys, työpaikkaan sitoutuminen, itsearvioitu työtehokkuus sekä työpaikalla tapahtuva vapaaehtoisuus**

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan neljää yksilö- ja organisaatiotason kannalta keskeistä hyötyä: työtyytyväisyyttä, työpaikkaan sitoutumista, itsearvioitua työtehokkuutta sekä työpaikalla tapahtuvaa vapaaehtoisuutta. Kyseiset muuttujat valikoituivat mukaan tutkimukseen, koska niillä voidaan todeta olevan äärimmäisen keskeinen rooli toisaalta yksilön ja työn välisessä toimivassa vuorovaikutuksessa, mutta myös organisaatiotason taloudellisina ja laadullisina menestystekijöinä.

Työtyytyväisyyden määritelmä on vuosikymmenten aikana tutkimusperinteen kehittyessä ollut jatkuvassa muutoksessa ja termistä on esitetty useita erilaisia teoreettisia malleja ja määritelmiä. Työtyytyväisyyttä voidaan määritellä kaikessa yksinkertaisuudessaan arvioiksi oman työn mielekkyydestä kokonaisuudessaan tai yksittäisten erillisten työn osioiden mielekkyytenä (Spector, 1997). Keskeisenä tekijänä työtyytyväisyyteen nähdään vaikuttavan yksilön työtä kohtaan asettamien odotusten täyttyminen työssä (Locke, 1976). Hyvin yksinkertaistetun määritelmän lisäksi työtyytyväisyyttä on pyritty tarkastelemaan myös erilaisia psykologisia dimensioita sisältävänä ilmiönä: työtyytyväisyyttä on tarkasteltu affektiivisesta (*engl. affective job satisfaction, affective components*) ja kognitiivisesta (*engl. cognitive job satisfaction, cognitive components*) näkökulmasta käsin sekä käyttäytymisen tasolla (*engl. behavioural components*) (Hulin & Judge, 2003). Affektiivisella osuudella tarkoitetaan yksilön emootioita ja tunnepohjaista suhtautumista omaan työhönsä, kun taas kognitiivisella osuudella tarkoitetaan oman työn erilaisten osatekijöiden loogisempaa ja rationaalisempaa arviointia suhteessa työtyytyväisyyteen. Kokonaistyötyytyväisyyteen voidaan tutkimuksen perusteella osoittaa vaikuttavan sekä yleistason kokemus oman työn mielekkyydestä, mutta myös tyytyväisyys erilaisten työn osatekijöiden suhteen. Näitä

erilaisia työtyytyväisyyteen vaikuttavia työn osatekijöitä ovat tutkimuksen mukaan ainakin *arvostuksen kokemus, kommunikaatio, kollegat, työsuhte-edut, työolosuhteet, työn luonne, organisaatio, henkilökohtainen kasvu, käytänteet ja prosessit, urakehitysmahdollisuudet, huomioon ja tunnustuksen saaminen, turvallisuus sekä esimiestyöskentely* (Spector, 1997). Työtyytyväisyydellä on havaittu myös erilaisia organisaatiotason hyötyjä, joiden kautta työntekijöiden työtyytyväisyys linkittyy myös organisaation parempaan (taloudelliseen) menestykseen. Esimerkiksi tukeutuen Happy-Productive worker –hypoteesiin, työtyytyväisyydellä voidaan nähdä positiivinen yhteys muun muassa työtehokkuuteen ( $r=.17 - .31$ ) sekä työpaikkaan sitoutumiseen (Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001; Robbins & Judge, 2008, s.87) sekä negatiivinen yhteys työpoissaoloihin – tosin tämä yhteyden olemassaolosta on vuosien ja vuosikymmenten mittaan noussut esiin argumentteja sekä puolesta että vastaan ja tiedemaailman konsensus tämän yhteyden olemassa olosta ei ole täysin yksiselitteinen (Scott & Taylor, 1985; Robbins & Judge, 2008, s.87).

Työpaikkaan sitoutumisella tarkoitetaan melko väljästi määriteltynä työntekijän ja työnantajan välisen suhteen tasoa ja työpaikkaan sitoutumista voidaan määritellä työntekijän osallisuuden, sitoutuneisuuden, työtyytyväisyyden sekä työpaikan vaihtamishalukkuuden kautta. Työhön sitoutumista voidaan tarkastella kahdella tasolla: itse työhön ja työtehtäviin sitoutumisen tai organisaatioon sitoutumisen näkökulmasta (*engl. organizational commitment*) (Meyer & Allen, 1991; Roberts, Davenport, 2002). Työpaikkaan sitoutumisen syitä voidaan myös jaotella kolmeen erilaiseen kategoriaan. Affektiiviset syyt (*engl. affective commitment*) on yksi näistä kategorioista. Siihen kuuluvat erilaiset tunnekeskeiset syyt sitoutumiseen (Meyer & Allen, 1991). Affektiivisen sitoutumisen tasoon vaikuttavat pitkälti taustalla ilmenevät erilaiset yksilötason taustatekijät (*engl. personal characteristics*) kuten ikä, sukupuoli ja koulutus, sekä organisaation rakenteeseen liittyvät taustatekijät (*engl. organizational structure*) kuten päätöksenteon jakautuminen sekä käytänteiden ja prosessien muotoutuminen sekä positiivisiin työkokemuksiin liittyvät tekijät (*engl. work experiences*). Muun muassa näiden tekijöiden varaan rakentuu yksilötasolla vaihteleva affektiivinen sitoutumisen aste omaan työhön ja työpaikkaan. Toinen syy sitoutumiseen on normatiivinen sitoutuminen (*engl. normative commitment*), joka perustuu yksilön kokemukseen velvollisuudesta sitoutua omaan työhönsä ja organisaatioonsa, esimerkiksi jo saatujen työsuhte-etujen kuten lisäkoulutusten tai muiden etukäteen annettujen etujen vuoksi (Meyer & Allen, 1991). Kolmas syy työpaikkaan sitoutumiseen on jatkuvuuden ylläpitämisen tarve

(*engl continuance commitment*), joka perustuu ihmisen tarpeeseen ylläpitää jatkuvuutta ja taipumukseen laskelmoida esimerkiksi työpaikan vaihtamisesta aiheutuvia ”kustannuksia” ja menetyksiä. Työpaikkaan sitoutumisella tai sen vastakkaisella ilmiöllä eli suurella henkilöstön vaihtuvuudella voidaan helposti ymmärtää olevan hyvin selkeitä ja konkreettisia vaikutuksia organisaatiotason talouteen ja taloudelliseen menestykseen. Siksi organisaatiot ovatkin kiinnostuneita sitoutuneista työntekijöistä ja pyrkivät sitouttamaan omaa henkilöstöään mahdollisimman hyvin.

Tehokas työskentely on jokaisen organisaation elinehto ja toisaalta myös yksilön velvollisuus työnantajaansa kohtaan. Työtehokkuudella (*engl job performance*) tarkoitetaan yksilötason ilmiönä sitä, kuinka hyvin yksilö suorittaa työnsä (Campbell, 1990). Toisaalta työtehokkuutta voidaan tarkastella myös korkeamman tason muuttujien kuten organisaatiotason tai kansallisen tason tehokkuuden ja kannattavuuden näkökulmasta (Campbell, McCloy, Oppler, & Sager, 1993). Työtehokkuutta voidaan määritellä toisaalta määrällisesti ja toisaalta laadullisesti: määrällisesti työtehokkuutta voidaan mitata suoritettujen työtehtävien määrän mukaan ja laadullisesti työtehokkuutta voidaan tarkastella suoritettujen työtehtävien laadullisia tekijöitä tarkkailemalla. Työtehokkuutta voidaan myös mitata toisaalta objektiivisten ja absoluuttisten mittareiden, esimerkiksi taloudellisten mittarien avulla, mutta tehokkuutta voidaan mitata myös työntekijän oman itsearvioinnin perusteella. Yksilön työtehokkuutta voidaan tarkastella useiden erilaisten dimensioiden kautta: työtehtäväspesifin tehokkuuden, ei-työtehtäväspesifin tehokkuuden, kommunikaation, vaivannäön ja panostuksen, henkilökohtaisen kurinalaisuuden, esimiestyöskentelyn sekä johtaja- ja hallinnointityöskentelyn kautta (Campbell, 1990).

Työpaikalla tapahtuvalla vapaaehtoisuudella tarkoitetaan työntekijän toimintaa työpaikalla, joka ei kuulu varsinaisesti hänen työtehtäviensä hoitamiseen, mutta helpottaa organisaatiota toimimaan sulavammin (Bateman & Organ, 1983). Työpaikalla tapahtuvaan vapaaehtoisuuteen lasketaan kuuluvaksi esimerkiksi työkavereiden ja kollegojen auttaminen, positiivisen työilmapiirin luominen, työpaikan siisteyden ylläpitäminen, organisaation omaisuuden ja resurssien säästeliäs käyttö ja suojeleminen, hetkittäisten epäselvyyksien sietäminen ja määräysten noudattaminen ilman ylimääräistä valittamista (Bateman & Organ, 1983). Tutkimusmaailmassa työpaikalla tapahtuvaa vapaaehtoisuutta on tutkittu usean rinnakkaisen englanninkielisen käsitteen kautta (extra-role performance,

organisational citizenship behaviour, contextual performance ja prosocial organisational behaviour), mutta näiden kaikkien termien välillä löytyy paljon yhtäläisyyksiä liittyen prososiaaliseen ja vapaaehtoiseen toimintaan työyhteisössä. Työpaikalla tapahtuvan vapaaehtoisuuden on tutkimuksissa havaittu olevan yhteydessä muun muassa parempaan yksilö- ja organisaatiotason tehokkuuteen ( $r=.60$ ) sekä parempaan asiakastyytyväisyyteen ( $r=.23$ ) (Podsakoff, Blume, Whiting, & Podsakoff, 2009)

### **1.3.3 Psykologisten perustarpeiden ja työn merkityksellisyyden kokemuksen yhteydet toisiinsa ja yksilö- ja organisaatiotason hyötyihin.**

Työn merkityksellisyyden kokemuksen teorioilla ja itseohjautuvuusteorialla on paljon päällekkäisyyttä: teoriat sisältävät paljon yhteisiä piirteitä muun muassa oman osaamisen hyödyntämisen, yhteiseen hyvään kontribuoimisen sekä sosiaalisen aspektin huomioimisen muodossa. Myös empiiristä tutkimusta työn merkityksellisyyden kokemuksen ja SDT-teorian välillä on tehty jonkin verran. Tuoreessa tutkimuksessa (Allan, Autin & Duffy, 2016) SDT-teorian kolmen psykologisen tekijän synnyttämän sisäisen motivaation ja merkityksellisyyden kokemuksen välillä löydettiin selkeä ja vahva yhteys ( $r=.84$ ). Toisaalta vahva yhteys löydettiin myös vastaavasti ulkoisen motivaation, amotivaation ja vähäisen merkityksellisyyden kokemuksen välillä (ulkoinen motivaatio ja työn merkityksellisyys  $r=-.16$ , amotivaatio ja työn merkityksellisyys  $r=-.25$ ) (Allan, Autin & Duffy, 2016). Autonomia, kompetenssin kokemus sekä yhteenkuuluvuus on tutkimuksissa jo aiemmin yhdistetty yhdessä ja erikseen merkityksen kokemukseen elämässä (*engl. meaning in life*) (Martela, Ryan & Steger, 2017; Hicks, Trent, Travis & King 2012; Lambert, Stillman, Hicks, Kamble, Baumeister, & Fincham, 2013). Toisaalta myös benevolenssi ja muu prososiaalinen käytös on tutkimuksissa yhdistetty merkityksen kokemukseen. (Van Tongeren, Green, Davis, Hook & Hulse, 2016; Martela, Ryan & Steger, 2017). Autonomian ja merkityksellisyyden kokemuksen väliseksi yhteydeksi on saatu aiemmassa tutkimuksessa  $r=.71$ , kompetenssin ja merkityksellisyyden kokemuksen yhteydeksi  $r=.68$ , yhteenkuuluvuuden ja merkityksellisyyden kokemuksen yhteydeksi  $r=.55$  ja benevolenssin ja merkityksellisyyden kokemuksen yhteydeksi  $r=.64$  (Martela, Ryan & Steger, 2017).

Edellä esiteltyjen tutkimusten tulosten perusteella työn merkityksellisyyden kokemuksella ja SDT-teorian perustarpeilla sekä benevolenssilla näyttäisi olevan havaittavissa keskinäinen yhteys. Työn merkityksellisyyden kokemuksella ja psykologisilla perustarpeilla sekä benevolenssilla näyttäisi olevan myös yhtäläisiä yhteyksiä erilaisiin yksilö- ja

organisaatiotason hyötyihin, kuten yleiseen hyvinvointiin, työhön sitoutumiseen ja työmotivaatioon. (Kahn, 1990; May, Gilson, & Harter, 2004; Mayer & Gagne, 2006; Deci & Ryan 2002). Työn merkityksellisyyden kokemuksella on tutkimuksissa havaittu yhteyksiä useisiin yksilön yleisen hyvinvoinnin kannalta keskeisiin muuttujiin (Steger ym. 2012). Samoin työn merkityksellisyyden kokemuksella on todettu vastaavanlaisia yhteyksiä myös työelämän kannalta keskeisiin organisaatiotason hyötyihin: tähän asti tehdyissä tutkimuksissa on havaittu työn merkityksellisyyden kokemuksella olevan yhteyksiä työsuoriutumisen ja työtehokkuuden ( $r=.16$ ) (Hackman & Oldham 1976), työtyytyväisyyden ( $r=.46 - .50$ ) (Viita, 2017; Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2003), pienentyneen työpaikan vaihtamisen todennäköisyyden kanssa (vrt. työpaikkaan sitoutuminen) ( $r=-.60 - -.45$ ) (Baklaieva, 2016; Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2003) ja työpaikalla tapahtuvan vapaaehtoisuutta vastaavien ilmiöiden kuten työn eteen tehtyjen uhrausten (*engl. willingness to sacrifice*) ( $r=.24$ ) (Bunderson & Thompson 2009) ja työpaikalla havaitun osallisuuden (*engl work involvement*)) ( $r=.51$ ) (Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2003) kanssa.

Toisaalta myös SDT-teorian psykologisilla perustarpeilla ja niiden ohessa benevolenssilla on tähänastisissa tutkimuksissa löydetty - sekä yhdessä että erikseen - yhteyksiä monenlaisiin organisaatiotason hyötyihin: Psykologiset perustarpeet on yhdistetty muun muassa parempaan työtehokkuuteen: autonomian yhteys työtehokkuuteen on aiemmassa tutkimuksessa ollut kokoluokkaa  $r=.20$ , kompetenssin yhteys työtehokkuuteen on aiemmassa tutkimuksessa ollut kokoluokkaa  $r=.17$  ja yhteenkuuluvuuden yhteys työtehokkuuteen on aiemmassa tutkimuksessa ollut kokoluokkaa  $r=.20$  (Baard, Deci, & Ryan, 2004; Gagne & Deci, 2005). Benevolenssin ja työtehokkuuden yhteys ei aiemmassa tutkimuksessa ole ollut erityisen kiinnostuksen kohteena ja tästä syystä näyttöä tällaisen yhteyden olemassa olost ei ole juurikaan kertynyt, mutta esimerkiksi benevolenssiin perustuvan johtajuuden on todettu olevan yhteydessä alaisten parempaan työtehokkuuteen (Chan, Huang, Snape. & Lam, 2013).

Psykologiset perustarpeet on yhdistetty myös työtyytyväisyyteen: autonomian ja työtyytyväisyyden välisen yhteyden on aiemmassa tutkimuksessa havaittu olevan kokoluokkaa  $r=.54$ , kompetenssin ja työtyytyväisyyden välisen yhteyden on aiemmassa tutkimuksessa havaittu olevan kokoluokkaa  $r=.40-.44$  ja yhteenkuuluvuuden ja työtyytyväisyyden välisen yhteyden kokoluokkaa  $r=.31-.42$  (Hofer & Busch, 2011; Van den

Broeck, Ferris, Chang & Rosen, 2016). Myös benevolenssi on aiemman tutkimuksen perusteella positiivisessa yhteydessä työtyytyväisyyteen ( $r=.43$ ) (Law, 2012).

Psykologiset perustarpeet on aiemmassa tutkimuksessa yhdistetty myös parempaan työpaikkaan sitoutumiseen sekä pienempään haluun vaihtaa työpaikkaa: autonomian ja työpaikan vaihtamishalukkuuden välinen yhteys on aiemmassa tutkimuksessa ollut kokoluokkaa  $r=-.31$ , kompetenssin ja työpaikan vaihtamishalukkuuden välinen yhteys on ollut kokoluokkaa  $r=.05$  eli korrelaation pienuudesta johtuen hyvin kyseenalainen, ja yhteenkuuluvuuden ja työpaikan vaihtamishalukkuuden välinen yhteys on ollut kokoluokkaa  $r=-.21$  (Van den Broeck, Ferris, Chang & Rosen, 2016). Myös benevolenssilla ja työpaikan vaihtamishalukkuudella on aiemmassa tutkimuksessa havaittu yhteys ( $r=-.13$ ) (Law, 2012). Autonomian ja yhteenkuuluvuuden kokemus on myös yhdistetty myös mahdollisesti vähempään työpoissaolojen määrään: autonomian kohdalla mahdollinen pieni yhteys poissaolojen määrään on yksittäisissä tutkimuksissa havaittu olevan kokoluokkaa  $r=.10$  ja yhteenkuuluvuuden osalta  $r=-.05$  (Van den Broeck, Ferris, Chang & Rosen, 2016).

Psykologiset perustarpeet ovat yhteydessä myös työpaikalla tapahtuvaan vapaaehtoisuuteen: muun muassa autonomian kokemus on yhdistetty työpaikalla tapahtuvan vapaaehtoisuuteen (*engl. organizational citizenship behavior*) ja sen rinnakkaisilmiöön ”kontekstuaaliseen tehokkuuteen” (*engl. contextual performance*): aiemmassa tutkimuksessa yhteys autonomian ja kontekstuaalisen tehokkuuden välillä on ollut kokoluokkaa  $r=.34$  (Gellatly & Irving, 2001) ja työpaikalla tapahtuvaan vapaaehtoisuuteen  $r=.20$  (Chianara, 2016). Myös kompetenssi, yhteenkuuluvuus ja benevolenssi on yhdistetty työpaikalla tapahtuvaan vapaaehtoisuuteen (*engl. organizational citizenship behavior*) yhteyden ollessa kompetenssin ja vapaaehtoisuuden välillä  $r=.13 - .66$  (Chianara, 2016; Ho, 2015), yhteenkuuluvuuden ja vapaaehtoisuuden välillä  $r=.32$  (Chianara, 2016) ja benevolenssin ja vapaaehtoisuuden välillä kokoluokkaa  $r=.15$  (Law, 2014).

Vaikka edellä esiteltyt tutkimustulokset antavat selkeää tukea psykologisten perustarpeiden, benevolenssin, merkityksellisyyden kokemuksen ja yksilö- ja organisaatiotason hyötyjen välisistä yhteyksistä, on kuitenkin huomioitava, että tutkimus ilmiöiden välisistä yhteyksistä on ollut pääosin korrelatiivista tutkimusta, joten kausaalisuhteiden suuntien perusteleminen on jäänyt melko pitkälti teoreettisen perustelun varaan empiiristen tutkimustulosten sijaan. Tähänastisessa tutkimuksessa tehdyn teoreettisen perustelun ja argumentoinnin sekä



alustavan empiiristen tutkimuksen pohjalta voidaan olettaa, että yhteys psykologisten perustarpeiden, benevolenssin ja merkityksellisyyden kokemuksen välillä kulkee nimenomaan psykologisten perustarpeiden ja benevolenssin suunnasta merkityksellisyyden kokemuksen suuntaan: psykologisten perustarpeiden täyttyminen siis synnyttää kokemusta merkityksellisyydestä (Martela, Ryan & Steger, 2017). Samalla tavalla voidaan teoreettisella tasolla ja alustavan empiirisen tutkimustiedon perusteella olettaa, että psykologisten perustarpeiden ja benevolenssin tarpeen tyydyttyminen työssä johtaa yksilö- ja organisaatiotason hyötyihin – eikä toisin päin. Psykologisten perustarpeiden ja benevolenssin tarpeen tyydyttyminen siis johtaa työtyytyväisyyteen (Hofer & Busch, 2011; Law, 2012; Van den Broeck, Ferris, Chang & Rosen, 2016) työtehokkuuteen (Baard, Deci, & Ryan, 2004; Chan, Huang, Snape. & Lam, 2013; Gagne & Deci, 2005), työpaikkaan sitoutumiseen (Law, 2012; Van den Broeck, Ferris, Chang & Rosen, 2016) ja työpaikalla tapahtuvaan vapaaehtoisuuteen (Chianara, 2016; Ho, 2015; Law 2014) – sekä merkityksellisyyden kokemukseen (Martela, Ryan & Steger, 2017).

Kokemus merkityksellisyydestä esitellään jo merkityksellisyyden kokemuksen pioneeriteoria JCT-teoriassa varsinaisista yksilö- ja organisaatiotason hyödyistä erillisenä psykologisena tilana, joka syntyy tietyistä työn ominaisuuksista ja johtaa positiivisiin ilmiöihin, muun muassa parempaan työnlaatuun ja työtyytyväisyyteen (Hackman & Oldham, 1975). Sama ajatus työn piirteiden ja olosuhteiden (*engl. conditions*) yhteydestä tiettyyn yksilön käyttäytymiseen (*engl. behavior*) psykologisen tilan (*engl. psychological state*) kautta toistuu myös muualla myöhemmissä tutkimuksissa (kuva 5.) (Meyer & Allen, 1991). JCT-teoriaan ja muuhun myöhempään tutkimukseen pohjautuen voidaankin olettaa, että merkityksen kokemuksen ja yksilö- ja organisaatiotason hyötyjen välinen yhteys kulkee siis merkityksellisyyden kokemuksen suunnasta hyötyihin eli että merkityksellisyyden kokemus synnyttää työtyytyväisyyttä (Viita, 2017; Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2003), työpaikkaan sitoutumista (Baklaieva, 2016; Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2003), työtehokkuutta (Hackman & Oldham 1976), ja työpaikalla tapahtuvaa vapaaehtoisuutta (Bunderson & Thompson 2009; Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2003)).

Tämän tutkimuksen kannalta keskeinen kysymys on se, voidaanko psykologisten perustarpeiden ja benevolenssin sekä yksilö- ja organisaatiotason hyötyjen välisen yhteyden ajatella kulkevan merkityksen kokemuksen kautta. Toisaalta tällaisen hypoteesin

esittäminen vaatii vahvoja perusteita tuekseen – etenkin kun mediaatiota tutkitaan poikkileikkaustutkimuksessa tämän tutkimuksen puitteissa. Teoreettisen viitekehyksen tällaiselle hypoteesille antaa Meyerin ja Allenin tutkimuksessa esitetty malli, jonka perusteella tiettyjen työn piirteiden ja olosuhteiden voidaan ajatella yhdistyvän yksilötasolla nähtävään käyttäytymiseen niin kutsutun psykologisen tilan eli yksilötason kokemuksen kautta (kuva 5.) (Meyer & Allen, 1991). Vastaavanlainen ajatus löytyy myös JCT-mallista, jossa työn piirteiden (*engl. job characteristics*) ja erilaisten hyötyjen välillä merkityksellisyys toimii yhtenä medioivana psykologisenä tilana, joka synnyttää tiettyjä yksilö- ja organisaatiotason hyötyjä (Hackman & Oldham, 1975) ja toisaalta psykologiset perustarpeet ja benevolenssi voidaan ajatella olevan ilmiöitä, jotka työn ominaisuuksista riippuen tulevat tyydytetyksi ja jotka synnyttävät sitä kautta kokemusta merkityksellisyydestä. Näin ollen voisi olla hyvinkin perusteltavissa, että merkityksellisyyden kokemus toimisi medioivana tekijänä psykologisten perustarpeiden ja benevolenssin sekä yksilö- ja organisaatiotason hyötyjen välillä. Työtyytyväisyyden, työpaikkaan sitoutumisen, työtehokkuuden sekä työpaikalla tapahtuvan vapaaehtoisuuden on aiemman tutkimuksen tulosten ja teoreettisen argumentoinnin ja perustelujen perusteella mahdollista osoittaa syntyvän muun muassa psykologisten perustarpeiden ja merkityksellisyyden kokemuksen seurauksena. Samaan aikaan merkityksen kokemuksen on osoitettu olevan seurausta psykologisten perustarpeiden ja benevolenssin tarpeen täyttymisestä (Martela, Ryan & Steger, 2017). Näiden tutkimustulosten perusteella on perusteltua tai vähintäänkin mielenkiintoista tutkia, voisiko merkityksellisyyden kokemus toimia medioivana tekijänä psykologisten perustarpeiden, benevolenssin ja neljän yksilö- ja organisaatiotason hyödyn välillä.



Kuva 5. Meyerin ja Allenin tutkimuksessa esitetty malli työlle ominaisten piirteiden ja yksilön käyttäytymisen välillä kulkee psykologiseksi tilaksi nimetyn yksilön sisäisen kokemuksen kautta. (Meyer & Allen, 1991)

Aiemmassa tutkimuksessa merkityksellisyyden kokemuksen on havaittu olevan medioivassa roolissa useiden erilaisten persoonaan ja työelämään liittyvien ominaisuuksien sekä yksilö- ja organisaatiotason hyötyjen välillä: muun muassa persoonallisuuspiirteiden sekä autenttisuuden ja yksilötason hyvinvoinnin (Compton, 2000; Menard, 2011), henkilökohtaisen spiritualiteetin ja työhön sitoutumisen (Whittington, 2017),

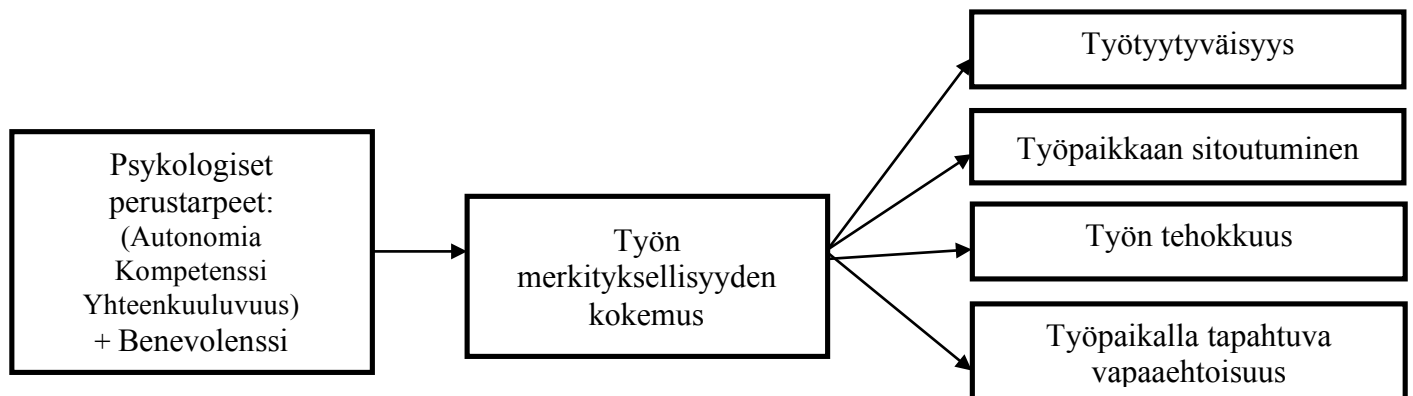
voimaannuttavan johtajuuden ja työn imun (Lee, 2016), person-job fitin ja työntekijän sitoutumisen (Fernandes, 2015), autonomian ja työhön annetun panoksen välillä (Hofmans, 2014) ja työn kutsumuksellisuuden ja työn imun välillä (Hirschi, 2012).

Tämän tutkimuksen kannalta keskeisten muuttujien osalta on olemassa vain vähän mediaatiota tarkastelevaa tutkimusta ja siksi vain vähäistä näyttöä merkityksellisyyden kokemuksen mediaatiosta psykologisten perustarpeiden ja benevolenssin sekä yksilö- ja organisaatiotason hyötyjen välillä. Toisaalta esimerkiksi JCT-teoriaa koskevassa tutkimuksessa muun muassa autonomian ja työtyytyväisyyden sekä autonomian ja korkean työn laadun välillä on todettu vähintäänkin teoreettisella tasolla merkityksellisyyden kokemuksen toimivan yhteyden välittäjänä (Hackman & Oldham, 1975) ja tämän lisäksi ainakin autonomian osalta on olemassa näyttöä merkityksellisyyden medioivasta vaikutuksesta muun muassa työhön annettuun panokseen (vrt. työtehokkuus) (Hofmans, 2014). Muiden tämän tutkimuksen kannalta keskeisten muuttujien osalta tutkimusta merkityksen kokemuksen medioivasta vaikutuksesta on vain vähäisesti, mutta edellä mainittujen teoreettisten ja alustavien empiiristenkin tutkimusten perusteella on mielekästä ja perusteltua tutkia merkityksellisyyden kokemuksen mahdollista medioivaa vaikutusta psykologisten perustarpeiden ja benevolenssin sekä yksilö- ja organisaatiotason hyötyjen välillä.

#### **1.4 Tutkimuskysymysten ja hypoteesien esittely**

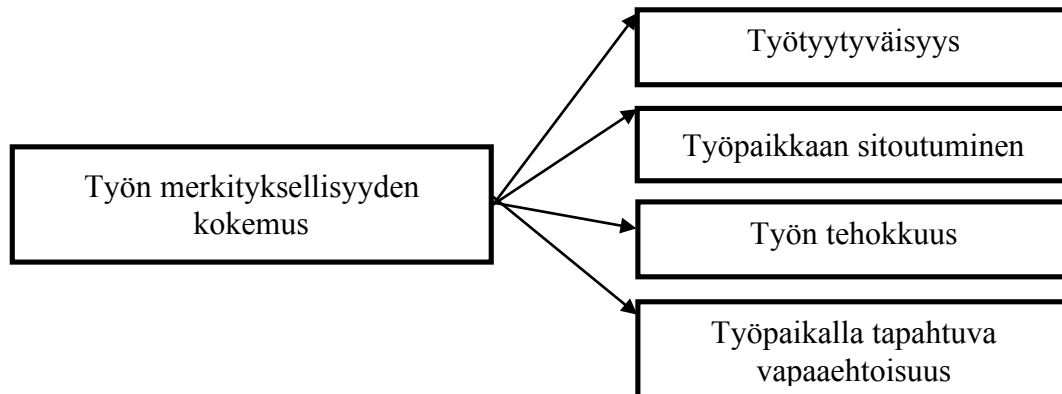
Tämän tutkimuksen tarkoituksena on jatkaa siis tutkimusta työn merkityksellisyyden kokemuksen yhteyksistä yksilö- ja organisaatiotason hyötyihin ja tutkia merkityksellistä työtä suomalaisessa työväestössä. Tarkoitus on pyrkiä tutkimaan tarkemmin yhteyksiä yksilötason merkityksen kokemuksen, psykologisten perustarpeiden, benevolenssin sekä neljän jo edellä mainitun yksilö- ja organisaatiotason tekijän: *työtyytyväisyyden työpaikkaan sitoutumisen, työpaikalla tapahtuvan vapaaehtoisen työskentelyn (engl. extra-role performance) sekä itsearvioitun työtehokkuuden (engl. self-rated performance)* välillä. Edellisissä kappaleissa esitellyn aiemman tutkimuksen tulosten perusteella on löydetty näyttöä niin psykologisten perustarpeiden ja benevolenssin yhteydestä merkityksellisyyden kokemukseen, kuin myös psykologisten perustarpeiden, benevolenssin ja merkityksellisyyden kokemuksen yhteydestä neljään yksilö- ja organisaatiotason hyötyyn. Tekijöiden väliset yhteydet kaipaavat kuitenkin yhä uutta tutkimusta ja lisätarkastelua, jotta yhteyksien luonnetta ja laatua tunnettaisiin paremmin.

Tässä tutkimuksessa pyrimme todentamaan mallia, jossa psykologiset perustarpeet ja benevolenssi ovat yhteydessä työn merkityksellisyyden kokemuksen kautta työtyytyväisyyteen, työpaikkaan sitoutumiseen, työpaikalla tapahtuvaan vapaaehtoisuuteen sekä itsearvioituun työtehokkuuteen (Kuva 6). Mallin mukainen hypoteesi on, että työn merkityksellisyys medioi psykologisten perustarpeiden, benevolenssin sekä neljän yksilö- ja organisaatiotason hyödyn välisiä suhteita. Tätä kysymystä tässä tutkimuksessa on tutkia tarkemmin.

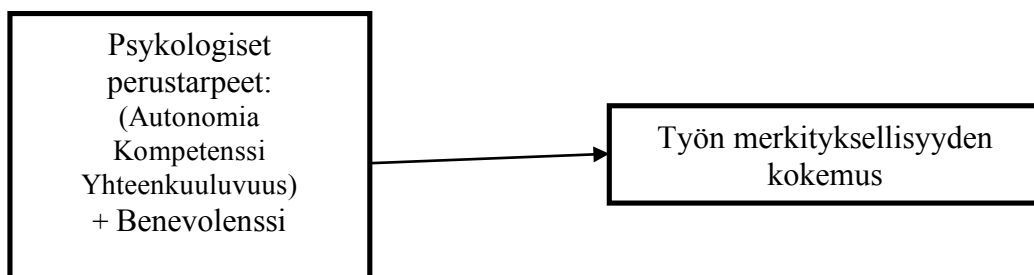


Kuva 6. Tässä tutkimuksessa pyritään todentamaan mallia, jossa psykologiset perustarpeet on yhteydessä työn merkityksellisyyden kautta neljään yksilö- ja organisaatiotason hyötyyn.

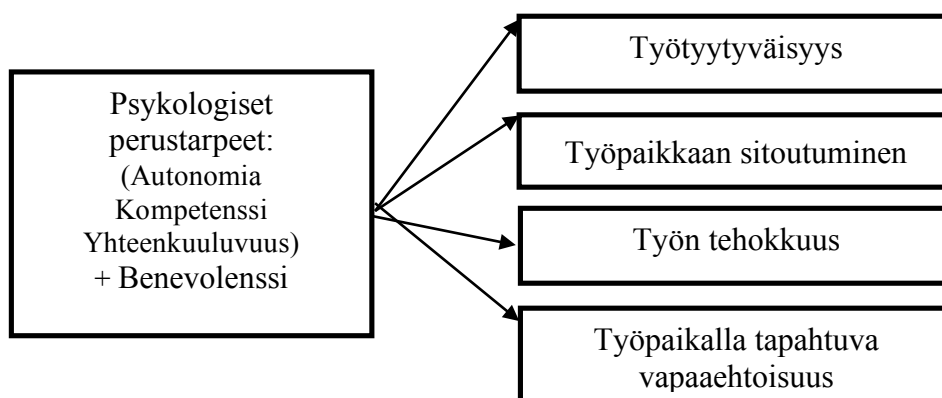
Jotta oheinen malli työn merkityksellisyyden medioivasta vaikutuksesta psykologisten perustarpeiden, benevolenssin ja neljän yksilö- ja organisaatiotason hyödyn suhteen voisi pitää paikkaansa, on todennettava ensin erikseen työn merkityksellisyyden kokemuksen (Kuva 7.) yhteys neljään yksilö- ja organisaatiotason hyötyyn (tutkimuskysymys 1.) ja psykologisten perustarpeiden ja benevolenssin yhteys työn merkityksellisyyden kokemukseen (Tutkimuskysymys 3) (Kuva 8.). Tämän lisäksi tässä tutkimuksessa pyritään todentamaan yhteyttä psykologisten perustarpeiden ja benevolenssin neljään yksilö- ja organisaatiotason hyötyyn (Kuva 9.) (tutkimuskysymys 2) ja tämän jälkeen tutkittava mahdollista työn merkityksellisyyden kokemuksen medioivaa vaikutusta (tutkimuskysymys 4)



Kuva 7. Tässä tutkimuksessa pyritään todentamaan, että työn merkityksellisuuden kokemus on yhteydessä neljään yksilö- ja organisaatiotason hyötyyn.



Kuva 8. Tässä tutkimuksessa pyritään todentamaan, että psykologiset perustarpeet ja benevolenssi ovat yhteydessä työn merkityksellisuuden kokemukseen.



Kuva 9.. Tässä tutkimuksessa pyritään todentamaan, että psykologiset perustarpeet ja benevolenssi ovat yhteydessä neljään yksilö- ja organisaatiotason hyötyyn.

**Tutkimuskysymys 1.** Millainen yhteys työn merkityksellisyyden kokemuksen ja neljän mainitun yksilö- ja organisaatiotason hyödyn välillä on havaittavissa?

**Hypoteesi 1.** Työn merkityksellisyyden kokemuksen ja työtyytyväisyyden, työpaikkaan sitoutumisen, itsearvioitun työtehokkuuden ja työpaikalla tapahtuvan vapaaehtoisuuden välillä on positiivinen yhteys ja työn merkityksellisyys selittää näitä neljää ilmiötä.

**Tutkimuskysymys 2.** Millainen yhteys psykologisten perustarpeiden ja benevolenssin sekä neljän mainitun yksilö- ja organisaatiotason hyötyjen välillä on havaittavissa?

**Hypoteesi 2.** Psykologisten perustarpeiden ja benevolenssin sekä työtyytyväisyyden, työpaikkaan sitoutumisen, itsearvioitun työtehokkuuden ja työpaikalla tapahtuvan vapaaehtoisuuden välillä on positiivinen yhteys ja psykologiset perustarpeet ja benevolenssi selittävät näitä neljää ilmiötä.

**Tutkimuskysymys 3.** Millainen yhteys psykologisten perustarpeiden ja benevolenssin sekä työn merkityksellisyyden kokemuksen välillä on havaittavissa?

**Hypoteesi 3.** Psykologisten perustarpeiden ja benevolenssin sekä työn merkityksellisyyden kokemuksen välillä on positiivinen yhteys ja psykologiset perustarpeet ja benevolenssi selittävät työn merkityksellisyyden kokemusta.

**Tutkimuskysymys 4.** Medioiko työn merkityksen kokemus psykologisten perustarpeiden ja benevolenssin sekä neljän yksilö- ja organisaatiotason hyötyjen välisiä yhteyksiä?

**Hypoteesi 4.** Työn merkityksellisyys medioi positiivisia yhteyksiä psykologisten perustarpeiden ja benevolenssin sekä työtyytyväisyyden, työpaikkaan sitoutumisen, itsearvioitun työtehokkuuden ja työpaikalla tapahtuvan vapaaehtoisuuden välillä.

## 2. Menetelmät

### 2.1. Tutkimuksen kulku ja koehenkilöt

Merkityksellinen työ -tutkimus toteutettiin kesän 2017 aikana keräämällä tutkimusdataa yksityishenkilöille suunnatulla online-pohjaisella n. 15 minuutin mittaisella kyselylomakkeella. Tämän lisäksi dataa kerättiin tutkimuksesta kiinnostuneilta organisaatioilta henkilöstökyselynä samalla kyselylomakkeella. Tutkimukseen vastaaminen perustui vapaaehtoisuuteen. Tutkimuslomaketta jaettiin useiden suomalaisten yritysten sisäisten ja ulkoisten tiedotuskanavien sekä sosiaalisen median kanavien kautta ja dataa saatiin yhteensä 338 koehenkilöltä. Aineisto tarkastettiin poikkeavien ja puuttuvien arvojen varalta ja tarkastelun perusteella voitiin todeta, ettei aineisto sisällä arvoja, jotka olisivat virheellisesti poikkeavia. Aineistossa ei ollut puuttuvia arvoja tutkimuksen kannalta tärkeiden muuttujien osalta (yksi puuttuva arvo toimialan kohdalla).

### 2.2. Arviointimenetelmät

Työn merkityksellisyyden kokemuksen mittaamiseen on tässä tutkimuksessa käytetty Work and Meaning Inventory -mittaria(WAMI) (Liite 2.) (Steger ym. 2012). WAMI-mittarin avulla tarkastellaan merkityksen kokemusta kolmesta näkökulmasta: *Positiivinen henkilökohtainen merkitys*, *Merkityksen luominen työn kautta sekä vaikutus suurempaan hyvään* (Steger ym., 2012). Tässä tutkimuksessa tarkastellaan työn merkityksellisyyden kokemusta nimenomaan *Positiivisen henkilökohtaisen merkityksen* kautta WAMIn 4 positiivista henkilökohtaista merkitystä mittaavan väitelauseen avulla. Mittarin väitteisiin vastataan 5-portaisella Likert-asteikolla: 1 = Täysin eri mieltä 5 = Täysin samaa mieltä. Väitteistä neljä mittasi positiivista henkilökohtaista merkitystä, kolme merkityksen luomista työn kautta ja kolme vaikutusta suurempaan hyvään. Näistä siis tässä tutkimuksessa käytettiin vain neljää positiivista henkilökohtaista merkitystä mittaavaa väittämää. Väittämistä muodostettiin yksi summa-/keskiarvomuuttuja, jolla tutkittiin merkityksen kokemusta kokonaisuudessaan. Mittarin reliabiliteettia tutkittaessa cronbachin alfa - kertoimen avulla saatiin mittarilla osoitettua olevan melko vahva reliabiliteetti ( $\alpha = .89$ ) myös tässä tutkimuksella.

SDT-teorian mukaisia perustarpeita sellaisenaan sekä työkontekstissa on kartoitettu tutkimuksissa muutamilla erilaisilla kyselyillä (BPNS, BMPN, RNSS) (Chen,

Vansteenkiste, Beyers ym. 2015; Schultz, Ryan, Niemiec, Legate, & Williams, 2014), joiden pohjalta on muokattu myös suomalainen versio SDT-teorian perustarpeiden eli autonomian, yhteenkuuluvuuden ja kompetenssin kartoittamiseksi. Tämän mittarin oheen on kehitetty myös erillinen benevolenssin mittaamiseen tarkoitettu mittari (Martela & Ryan, 2016). Suomenkielinen kysely kulkee nimellä: Psykologiset perustarpeet: Perustarpeiden täyttyminen työssä –mittari (Liite 3.). Mittarissa on 16 väitettä ja ne jakautuvat tasaisesti neljän psykologisen perustarpeen välillä. Mittarin vastausasteikko on seitsemänportainen: 1 = Ei lainkaan 7 = Erittäin hyvin. Mittarin eri osioista luotiin ensin keskiarvomuuttujat ja nämä osiot yhdistettiin summamuuttujaksi. Koko mittarin reliabiliteetiksi saatiin tutkimuksessa melko vahvaa reliabiliteettia osoittava arvo ( $\alpha = .92$ ). Mittarin osioiden osalta reliabiliteetit olivat seuraavanlaiset: autonomia  $\alpha = .85$ , kompetenssi  $\alpha = .88$ , yhteenkuuluvuus  $\alpha = .91$  ja benevolenssi  $\alpha = .89$ .

Työpaikalla tapahtuvaa vapaaehtoista työskentelyä (*engl extra-role performance*) ja itsearvioitua työtehokkuutta (*engl self-rated performance*) tutkittiin Job Performance Scale-mittarilla, jota on käytetty ilmiöiden mittaamiseen niin kansainvälisesti kuin Suomessakin jo usean vuosikymmenen aikana (Liite 4.) (Goodman & Svyantek, 1999; Hakanen, 2009). Vapaaehtoista työskentelyä mitattiin seitsemällä väitteellä ja itsearvioitua työtehokkuutta yhdeksällä. Vastausten asteikko oli seitsemänportainen Likert-asteikko 1= Täysin eri mieltä 7= Täysin samaa mieltä. Molemmista muuttujista muodostettiin summa-/keskiarvomuuttujat. Molempien mittareiden reliabiliteetti oli tutkimuksessa kohtalaisen korkea (extra-role performance  $\alpha = .87$ , self-rated performance  $\alpha = .89$ ).

Työtyytyväisyyttä mitattiin yhden kysymyksen mittarilla kysyen ”kuinka tyytyväinen olette nykyiseen työhönne?” (Liite 5.) Tätä kysymystä on käytetty työtyytyväisyyden mittarina muun muassa European Social Surveyn toimesta (European Social Survey, 2010). Kysymykseen vastattiin seitsemänportaisella asteikolla 1= erittäin tyytymätön 7=Erittäin tyytyväinen. Työpaikkaan sitoutumisen mittarina käytettiin puolestaan kolmen väitteen Intentions to Resign -mittaria, jossa kysytään sitoutumista ja työpaikan vaihtamiseen liittyvää halukkuutta (Liite 5) (Becker, 1992; Boshoff & Allen, 2000). Mittarin vastausasteikko on viisiportainen Likert-asteikko 1= Täysin eri mieltä 5= Täysin samaa mieltä. Tässä mittarissa kahden väitteen kohdalla pistemäärät on analysointivaiheessa käännetty väitteiden sanamuodon vuoksi niin, että mittarin summamuuttuja ja kokonaispistemäärä ovat mielekkäitä ja informatiivisia. Tämän mittarin reliabiliteetti on tässä tutkimuksessa kohtalaisen korkea ( $\alpha = .87$ ).



### **2.3. Tilastolliset analyysit**

Tutkimukselle asetettuihin tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi toteutettiin muuttujien välillä korrelaatiotarkastelua sekä lineaariregressioanalyysijä. Mediaatiota tutkittiin bootstrapping-menetelmällä SPSS-ohjelmistoon erikseen ladattavalla Hayesin Process makron mediaatoomallilla numero 4. Alustavien muuttujatarkastelujen jälkeen ensimmäisessä vaiheessa tarkasteltiin regressioanalyysin tulosten perusteella työn merkityksellisyyden kokemuksen ja neljän yksilö- ja organisaatiotason muuttujien välisiä yhteyksiä. Regressiomallissa kontrolloitiin iän, sukupuolen, koulutuksen sekä ammattiaseman vaikutukset. Seuraavassa vaiheessa tarkasteltiin psykologisten perustarpeiden ja benevolenssin yhteyttä yksilö- ja organisaatiotason hyötyihin regressioanalyysin avulla. Tässäkin analyysissa taustamuuttujat ikä, sukupuoli, koulutus ja ammattiasema kontrolloitiin. Kolmannessa analyysivaiheessa tarkasteltiin psykologisten perustarpeiden ja benevolenssin yhteyttä työn merkityksellisyyden kokemukseen regressiomallin avulla. Tässäkin analyysissa taustamuuttujat kontrolloitiin.

Analyysien viimeinen vaihe oli mediaatioanalyysin tekeminen Hayesin makron mediaatiomallilla 4. Mediaatiotarkastelu toteutettiin bootstrapping-menetelmällä ja 5000 samplen otannalla. Myös mediaatiotarkastelussa taustamuuttujat kontrolloitiin.

## **3. Tulokset**

Tutkimukseen osallistui 90 miestä (26,6%), 247 naista (73,1%) sekä yksi sukupuoltaan ”muu” -vaihtoehdolla kuvaileva henkilö (0,3%). Tutkimusotoksen kaikki koehenkilöt olivat työikäisiä eli 18-65 -vuotiaita, heistä 292 (86,4%) oli kokopäivätyössä ja 297 (87,8%) ilmoitti korkeimmaksi koulutusasteekseen korkeakoulututkinnon (alempi korkea-aste, ylempi korkea-aste tai tutkijakoulutus). Tarkemmin tutkimusotoksen taustamuuttujia koskevat kuvailevat tunnusluvut on esitetty Taulukossa 1.

Taulukko 1. Taustamuuttujien kuvailevat tunnusluvut.

Taustamuuttujat		Frekvenssit	Prosenttiosuus (%)
Sukupuoli	Naisia	247	73.1
	Miehiä	90	26.6
	Muut	1	0.3
Ikä	18-25 -vuotiaat	23	6.8
	26-30 -vuotiaat	70	20.7
	31-35 -vuotiaat	53	15.7
	36-40 -vuotiaat	51	15.1
	41-45 -vuotiaat	36	10.7
	46-50 -vuotiaat	37	10.9
	51-55 -vuotiaat	31	9.2
	56-60 -vuotiaat	30	8.9
	61- 65 -vuotiaat	7	2.1
Koulutus	ei ammattikoulutusta	1	0.3
	Ammattikurssi tai vastaava (6kk-2v)	5	1.5
	Ylioppilastutkinto	12	3.6
	Keskiasteen ammattitutkinto	23	6.8
	Alempi korkea-aste (kandidaatti, AMK)	108	31.9
	Ylempi korkea-aste (maisteri)	171	50.5
	Tutkijakoulutus	18	5.3
Ammattiasema	Työntekijä	64	18.9
	Toimihenkilö	88	26.0
	Ylempi toimihenkilö	111	32.8
	Johtavassa asemassa	26	7.7
	Yrittäjä tai yksityinen ammatinharjoittaja	19	5.6
	Opiskelija	19	5.6
	Muu	11	3.3
Työtilanne	Kokopäivätyössä	292	86.4
	Puolipäivätyössä	24	7,1
	Osa-aikatyössä	7	2,1
	Työtön	4	1,2
	Muu	11	3,3
Työsuhteen pituus	Alle vuoden	73	21.6
	1-2 vuotta	66	19.5
	3-5 -vuotta	62	18.3
	6-10 vuotta	75	22.2
	11-15 vuotta	28	8.3
	Yli 16 vuotta	34	10.1
Työnantaja	Valtio	25	7.4
	Kunta tai kuntainliitto	47	13.9
	Julkinen yritys	28	8.3
	Yksityinen yritys (ei oma)	173	51.2
	Yksityinen yritys (oma)	15	4.4
	Olen freelancer	47	13.9
	Muu työnantaja	3	0.9

Muuttujien tunnuslukutarkastelussa saatiin tutkimuksen kannalta keskeisten muuttujien osalta tutkimuksessa seuraavanlaisia tunnuslukuja (Taulukko 2) ja muuttujien välisiä korrelaatioita tarkastelemalla saatiin muuttujien välillä osoitettua olevan seuraavanlaisia yhteyksiä (Taulukko 2.).

Taulukko 2. Kuvailevat tunnusluvut ja muuttujien välisten korrelaatioiden tarkastelu

	KA	KH	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.Merkityksellisyiden kokemus	4,04	0,82	-									
2.Psykologiset perustarpeet + benevolenssi	5,50	0,88	.71**	-								
3.Autonomia	5,24	1,16	.71**	.83**	-							
4.Kompetenssi	5,81	0,95	.30**	.66**	.37**	-						
5.Yhteenkuuluvuus	5,57	1,16	.50**	.79**	.57**	.40**	-					
6.Benevolenssi	5,40	1,24	.65**	.81**	.60**	.39**	.45**	-				
7.Työtyytyväisyys	5,40	1,33	.57**	.62**	.63**	.30**	.53**	.44**	-			
8.Työpaikkaan sitoutuminen	3,71	1,10	.60**	.50**	.56**	.19**	.39**	.38**	.71**	-		
9.Itsearviointi työtehokkuus	4,51	0,67	.11*	.33**	.10	.66**	.18**	.15**	.11*	.05	-	
10..Työpaikalla tapahtuva vapaaehtoisuus	5,92	0,81	.32**	.46**	.43**	.34**	.33**	.33**	.28**	.21**	.35**	-

\*\* p<.01

\* p<.05

Korrelaatiotarkastelun perusteella kaikki tutkimuksen muuttujat korreloivat keskenään lukuun ottamatta autonomiaa ja itsearvioidun työtehokkuutta sekä työpaikkaan sitoutumista ja itsearvioitua työtehokkuutta. Korrelaatiotarkastelujen perusteella merkityksellisyiden kokemus on yhteydessä kaikkiin neljään yksilö- ja organisaatiotason hyötyyn ( $r=.11-.57$ ). Myös psykologiset perustarpeet ja benevolenssi ovat yhdessä tarkasteltuna yhteydessä kaikkiin neljään yksilö- ja organisaatiotason hyötyyn ( $r=.33-.62$ ) ja erikseen tarkasteltunakin yhteys löytyy kaikkien muiden muuttujien paitsi autonomian ja itsearvioidun työtehokkuuden osalta.

### 3.1 Työn merkityksellisyyden kokemuksen ja neljän yksilö- ja organisaatiotason hyödyn väliset yhteydet

Regressioanalyysin avulla saadut tulokset työn merkityksellisyyden kokemuksen ja neljän yksilö- ja organisaatiotason hyödyn välisistä yhteyksistä on esitetty Taulukossa 3. Regressioanalyysissä kontrolloitiin taustamuuttujista ikä, sukupuoli, koulutus sekä ammattiasema.

Taulukko 3. Työn merkityksellisyyden kokemuksen ja yksilö- ja organisaatiotason hyötyjen välisten regressioanalyysien tulokset

	Työtyytyväisyys			Työpaikkaan sitoutuminen			Itsearvioitu työtehokkuus			Työpaikalla tapahtuva vapaaehtoisuus		
	B	SE	$\beta$	B	SE	$\beta$	B	SE	$\beta$	B	SE	$\beta$
1.Ikä	<b>-.09**</b>	<b>.03</b>	<b>-.14**</b>	.02	.02	.04	-.01	.02	-.04	-.00	.02	-.00
2.Sukupuoli	.04	.13	.14	-.02	.11	-.01	-.11	.08	-.08	.05	.10	.03
3.Koulutus	-.05	.04	-.06	-.04	.03	-.05	-.02	.02	-.04	-.03	.03	-.06
4.Ammattiasema	.05	.03	.07	.01	.02	.02	-.03	.02	-.08	-.03	.02	-.09
5.Työn merkityksellisyyden kokemus	<b>.96***</b>	<b>.07</b>	<b>.59***</b>	<b>.79***</b>	<b>.06</b>	<b>.59***</b>	<b>.10*</b>	<b>.05</b>	<b>.12*</b>	<b>.33***</b>	<b>.05</b>	<b>.34***</b>
*** p<.001	R2=.36			R2=.36			R2=.03			R2=.12		
** p<.01	F(5,331)=36,46			F(5,331)=29,58			F(5,332)=1.93			F(5,332)=8,72		
* p<.05	p<.001			p<.001			p=.089			p<.001		

Tulosten perusteella työn merkityksellisyys on yhteydessä ja ennustaa työtyytyväisyyttä ( $\beta=.59$ ,  $t=13.11$ ,  $p<.001$ ), työpaikkaan sitoutumista ( $\beta=.59$ ,  $t=13.08$ ,  $p<.001$ ), itsearvioitua työtehokkuutta ( $\beta=.12$ ,  $t=2.22$ ,  $p=.027$ ) sekä työpaikalla tapahtuvaa vapaaehtoisuutta ( $\beta=.34$ ,  $t=6.35$ ,  $p<.001$ ). Tulosten perusteella yhteys merkityksellisyyden kokemuksen ja kaikkien neljän yksilö- ja organisaatiotason hyödyn välillä on positiivinen. Regressioanalyysin tulosten perusteella taustamuuttujista iällä näyttäisi olevan negatiivinen yhteys työtyytyväisyyteen ( $\beta=-.14$ ,  $t=-3.19$ ,  $p=.02$ ) mallissa, jossa tarkasteltiin työn merkityksellisyyden kokemuksen yhteyttä työtyytyväisyyteen.

### 3.2 Psykologisten perustarpeiden, benevolenssin ja neljän yksilö- ja organisaatiotason hyödyn väliset yhteydet

Psykologisten perustarpeiden ja benevolenssin yhteyttä neljään yksilö- ja organisaatiotason hyötyyn tarkasteltiin niin ikään regressioanalyysin avulla. Taulukossa 4. on esitelty regressioanalyysin tulokset, kun psykologisia perustarpeita ja benevolenssia on tarkasteltu yhdessä. Taulukoissa 5 - 8. on esitelty regressioanalyysien tulokset autonomian, kompetenssin, yhteenkuuluvuuden ja benevolenssin sekä neljän yksilö- ja organisaatiotason hyödyn välillä erikseen tarkasteltuna. Kaikissa malleissa taustamuuttujista ikä, sukupuoli, koulutus ja ammattiasema ovat kontrolloituna.

Taulukko 4. Psykologisten perustarpeiden, benevolenssin ja yksilö- ja organisaatiotason hyötyjen välisten regressioanalyysien tulokset

	Työtyytyväisyys			Työpaikkaan sitoutuminen			Itsearvioitu työtehokkuus			Työpaikalla tapahtuva vapaaehtoisuus		
	B	SE	$\beta$	B	SE	$\beta$	B	SE	$\beta$	B	SE	$\beta$
1. Ikä	-.06*	.03	-.10*	.05*	.02	.10*	-.02	.02	-.05	.00	.02	.01
2. Sukupuoli	.04	.13	.02	-.05	.12	-.02	-.08	.08	-.06	.06	.09	.04
3. Koulutus	-.06	.04	-.07	-.04	.04	-.05	-.02	.02	-.05	-.04	.03	-.07
4. Ammattiasema	.08**	.03	.12**	.04	.03	.07	-.02	.02	-.07	-.02	.02	-.06
5. Psykologiset perustarpeet ja benevolenssi	.96***	.07	.63***	.62***	.06	.49***	.25***	.04	.33***	.44***	.05	.47***
*** p<.001	R <sup>2</sup> =.41			R <sup>2</sup> =.27			R <sup>2</sup> =.12			R <sup>2</sup> =.22		
** p<.01	F(5,330)=46,15			F(5,330)=24,37			F(5,331)=9.09			F(5,331)=18.83		
* p<.05	p<.001			p<.001			p<.001			p<.001		

Regressioanalyysin tulosten perusteella psykologisilla perustarpeilla ja benevolenssilla on yhdessä tarkasteltuna yhteys ja ne ennustavat työtyytyväisyyttä ( $\beta=.63$ ,  $t=14.81$ ,  $p<.001$ ), työpaikkaan sitoutumista ( $\beta=.49$ ,  $t=10.34$ ,  $p<.001$ ), itsearvioitua työtehokkuutta ( $\beta=.33$ ,  $t=6.35$ ,  $p<.001$ ) ja työpaikalla tapahtuvaa vapaaehtoisuutta ( $\beta=.47$ ,  $t=9.51$ ,  $p<.001$ ). Tulosten perusteella yhteys psykologisten perustarpeiden ja benevolenssin ja neljän yksilö- ja organisaatiotason hyödyn välillä on positiivinen. Tulosten perusteella (Taulukko 4.) ikä näyttäisi tässäkin mallissa olevan negatiivinen yhteys työtyytyväisyyteen ( $\beta=-.10$ ,  $t=-2.40$ ,  $p=.017$ ) ja positiivinen yhteys työpaikkaan sitoutumiseen ( $\beta=.10$ ,  $t=2.09$ ,  $p<.037$ ).

Taulukko 5. Autonomian ja yksilö- ja organisaatiotason hyötyjen välisten regressioanalyysien tulokset

	Työtyytyväisyys			Työpaikkaan sitoutuminen			Itsearvioitu työtehokkuus			Työpaikalla tapahtuva vapaaehtoisuus		
	B	SE	$\beta$	B	SE	$\beta$	B	SE	$\beta$	B	SE	$\beta$
1.Ikä	<b>-.06*</b>	<b>.03</b>	<b>-.10*</b>	<b>.05*</b>	<b>.02</b>	<b>.10*</b>	-.00	.02	-.03	.00	.02	.02
2.Sukupuoli	.08	.13	.03	-.00	.11	-.00	-.11	.08	-.08	.07	.09	.04
3.Koulutus	<b>-.08*</b>	<b>.04</b>	<b>-.09*</b>	-.05	.03	-.07	-.02	.02	-.04	<b>-.05</b>	<b>.02</b>	<b>-.09</b>
4.Anmattiasema	<b>.06*</b>	<b>.03</b>	<b>.09*</b>	.02	.03	.04	-.02	.02	-.07	-.03	.02	-.08
5.Autonomia	<b>.73***</b>	<b>.05</b>	<b>.64***</b>	<b>.53***</b>	<b>.04</b>	<b>.56***</b>	.61	.03	.11	<b>.32***</b>	<b>.04</b>	<b>.45***</b>
*** p<.001	R2=.41			R2=.33			R2=.02			R2=.21		
** p<.01	F(5,330)=47,40			F(5,330)=32,80			F(5,331)=1,65			F(5,331)=17,09		
* p<.05	p<.001			p<.001			p=.147			p<.001		

Autonomian ja neljän yksilö- ja organisaatiotason hyödyn välisiä suhteita tarkasteltaessa regressioanalyysin avulla, voitiin havaita (Taulukko 5.), että autonomia on yhteydessä ja ennustaa työtyytyväisyyttä ( $\beta=.64$ ,  $t=15.01$   $p<.001$ ), työpaikkaan sitoutumista ( $\beta=.56$ ,  $t=12.15$ ,  $p<.001$ ) ja työpaikalla tapahtuvaa vapaaehtoisuutta ( $\beta=.45$ ,  $t=9.05$ ,  $p<.001$ ), mutta ei itsearvioitua työtehokkuutta ( $\beta=.11$ ,  $t=1.90$ ,  $p=.058$ ). Näiden tulosten perusteella on todettavissa, että yhteys autonomian ja kolmen yksilö- ja organisaatiotason hyödyn välillä on positiivinen ja yhden hyödyn osalta yhteyttä ei ole. Ikä näyttäisi tässäkin mallissa ennustavan sekä työtyytyväisyyttä ( $\beta =-.10$   $t=-2.28$ ,  $p=.023$ ) että työpaikkaan sitoutumista ( $\beta=.10$ ,  $t=2.18$ ,  $p=.023$ ).

Taulukko 6. Kompetenssin ja yksilö- ja organisaatiotason hyötyjen välisten regressioanalyysien tulokset

	Työtyytyväisyys			Työpaikkaan sitoutuminen			Itsearvioitu työtehokkuus			Työpaikalla tapahtuva vapaaehtoisuus		
	B	SE	$\beta$	B	SE	$\beta$	B	SE	$\beta$	B	SE	$\beta$
1.Ikä	-.04	.03	-.06	<b>.07*</b>	<b>.03</b>	<b>.14*</b>	-.02	.01	-.06	.01	.02	.04
2.Sukupuoli	-.01	.16	-.00	-.10	.13	-.04	-.01	.06	-.01	.06	.10	.03
3.Koulutus	-.05	.05	-.06	-.03	.04	-.04	-.03	.02	-.07	-.04	.03	-.07
4.Anmattiasema	<b>.10**</b>	<b>.03</b>	<b>.15**</b>	.05	.03	.09	-.00	.01	-.01	-.01	.02	-.03
5.Kompetenssi	<b>.44***</b>	<b>.07</b>	<b>.31***</b>	<b>.22***</b>	<b>.06</b>	<b>.19***</b>	<b>.47***</b>	<b>.03</b>	<b>.66***</b>	<b>.29***</b>	<b>.05</b>	<b>.34***</b>
*** p<.001	R2=.12			R2=.07			R2=.44			R2=.21		
** p<.01	F(5,330)=8.69			F(5,330)=4.86			F(5,331)=51.92			F(5,331)=9.07		
* p<.05	p<.001			p<.001			p<.001			p<.001		

Kompetenssin osalta regressioanalyysin tulokset (Taulukko 6.) osoittavat, että kompetenssi ennustaa sekä työtyytyväisyyttä ( $\beta=.31$ ,  $t=5.98$ ,  $p<.001$ ), työpaikkaan sitoutumista ( $\beta=.19$ ,  $t=3.54$ ,  $p<.001$ ), itsearvioitua työtehokkuutta ( $\beta=.66$ ,  $t=15.86$ ,  $p<.001$ ) että työpaikalla tapahtuvaa vapaaehtoisuutta ( $\beta=.34$ ,  $t=6.48$ ,  $p<.001$ ). Tulosten perusteella siis yhteys kompetenssin ja yksilö- ja organisaatiotason hyötyjen välillä on positiivinen. Kyseisessä mallissa myös ammattiasemalla näyttäisi olevan tilastollisesti merkitsevä yhteys työtyytyväisyyteen ( $\beta=.15$ ,  $t=2.90$ ,  $p<.004$ ) ja iällä näyttäisi olevan positiivinen yhteys työpaikkaan sitoutumiseen ( $\beta=.14$ ,  $t=2.57$ ,  $p=.011$ ).

Taulukko 7. Yhteenkuuluvuuden ja yksilö- ja organisaatiotason hyötyjen välisten regressioanalyysien tulokset

	Työtyytyväisyys			Työpaikkaan sitoutuminen			Itsearvioitu työtehokkuus			Työpaikalla tapahtuva vapaaehtoisuus		
	B	SE	$\beta$	B	SE	$\beta$	B	SE	$\beta$	B	SE	$\beta$
1. Ikä	-.02	.03	-.03	<b>.08**</b>	<b>.03</b>	<b>.16**</b>	-.01	.02	-.02	.02	.02	.06
2. Sukupuoli	-.17	.14	-.06	-.18	.12	-.08	-.14	.08	-.10	-.03	.10	-.02
3. Koulutus	-.02	.04	-.03	-.01	.04	-.02	-.01	.02	-.03	-.02	.03	-.04
4. Ammattiasema	<b>.08*</b>	<b>.03</b>	<b>.12*</b>	.04	.03	.07	-.02	.02	-.07	-.02	.02	-.06
5. Yhteenkuuluvuus	<b>.61***</b>	<b>.05</b>	<b>.53***</b>	<b>.37***</b>	<b>.05</b>	<b>.40***</b>	<b>.11***</b>	<b>.03</b>	<b>.19***</b>	<b>.23***</b>	<b>.04</b>	<b>.33***</b>
*** $p<.001$	R <sup>2</sup> =.30			R <sup>2</sup> =.19			R <sup>2</sup> =.05			R <sup>2</sup> =.12		
** $p<.01$	F(5,330)=28,35			F(5,330)=15.12			F(5,331)=3.37			F(5,331)=8.66		
* $p<.05$	$p<.001$			$p<.001$			$p<.01$			$p<.001$		

Yhteenkuuluvuuden ja neljän yksilö- ja organisaatiotason välillä regressioanalyysin tulokset (Taulukko 7.) antavat ymmärtää, että yhteenkuuluvuus selittää kaikkia neljää yksilö- ja organisaatiotason hyötyä: työtyytyväisyyttä ( $\beta=.53$ ,  $t=11.49$ ,  $p<.001$ ), työpaikkaan sitoutumista ( $\beta=.40$ ,  $t=7.88$ ,  $p<.001$ ), itsearvioitua työtehokkuutta ( $\beta=.19$ ,  $t=3.48$ ,  $p<.001$ ) ja työpaikalla tapahtuvaa vapaaehtoisuutta ( $\beta=.33$ ,  $t=6.32$ ,  $p<.001$ ). Tulosten perusteella yhteys yhteenkuuluvuuden ja yksilö- ja organisaatiotason hyötyjen välillä on positiivinen. Mallissa myös ammattiasema ennustaa tilastollisesti merkitsevästi työtyytyväisyyttä ( $\beta=.53$ ,  $t=2.51$ ,  $p=.012$ ) ja ikä puolestaan työpaikkaan sitoutumista ( $\beta=.16$ ,  $t=3.12$ ,  $p=.002$ ).

Taulukko 8. Benevolenssin ja yksilö- ja organisaatiotason hyötyjen välisten regressioanalyysien tulokset

	Työtyytyväisyys			Työpaikkaan sitoutuminen			Itsearvioitu työtehokkuus			Työpaikalla tapahtuva vapaaehtoisuus		
	B	SE	$\beta$	B	SE	$\beta$	B	SE	$\beta$	B	SE	$\beta$
1. Ikä	-.07*	.03	-.12*	.04	.03	.09	-.02	.02	-.05	.00	.02	.00
2. Sukupuoli	-.00	.15	-.00	-.08	.13	-.03	-.11	.08	-.07	.04	.10	.02
3. Koulutus	-.05	.04	-.06	-.03	.04	-.04	-.02	.02	-.04	-.03	.03	-.06
4. Ammattiasema	.08	.03	.13	.04	.03	.08	-.02	.02	-.07	-.02	.02	-.06
5. Benevolenssi	.50***	.05	.46***	.33***	.05	.37***	.09**	.03	.16**	.22***	.04	.34***
*** p<.001	R2=.23			R2=.16			R2=.04			R2=.12		
** p<.01	F(5,330)=19.16			F(5,330)=12.74			F(5,331)=2.59			F(5,331)=8.84		
* p<.05	p<.001			p<.001			p<.05			p<.001		

Regressioanalyysin tulokset (Taulukko 8.) osoittavat, että myös benevolenssilla on positiivinen yhteys ja se ennustaa kaikkia neljää yksilö- ja organisaatiotason hyötyä: niin työtyytyväisyyttä ( $\beta=.46$ ,  $t=9.33$ ,  $p<.001$ ) työpaikkaan sitoutumista ( $\beta=.37$ ,  $t=7.11$ ,  $p<.001$ ), itsearvioitua työtehokkuutta ( $\beta=.16$ ,  $t=2.873$ ,  $p=.004$ ) ja työpaikalla tapahtuvaa vapaaehtoisuutta ( $\beta=.34$ ,  $t=6.40$ ,  $p<.001$ ). Yhteys benevolenssin ja yksilö- ja organisaatiotason hyötyjen välillä on positiivinen. Positiivinen yhteys havaittiin myös ammattiryhmän ja työtyytyväisyyden osalta ( $\beta=.13$ ,  $t=2.54$ ,  $p=.012$ )



### 3.3 Psykologisten perustarpeiden, benevolenssin ja työn merkityksellisyyden kokemuksen väliset yhteydet

Psykologisten perustarpeiden ja benevolenssin yhteyttä – yhdessä ja erikseen - merkityksellisyyden kokemukseen tutkittiin myös regressioanalyysin avulla ja tulokset ovat luettavissa Taulukosta 9.

Taulukko 9. Psykologisten perustarpeiden, benevolenssin ja työn merkityksellisyyden kokemuksen väliset yhteydet

	Työn merkityksellisyyden kokemus														
	B	SE	$\beta$	B	SE	$\beta$	B	SE	$\beta$	B	SE	$\beta$	B	SE	$\beta$
1.Ikä	.04**	.01	.10**	.04**	.01	.11**	.06**	.02	.15**	.07	.02	.18	.02	.02	.06
2.Sukupuoli	-.07	.07	-.04	-.04	.07	-.02	-.12	.10	-.06	-.21	.09	-.11	-.08	.08	-.06
3.Koulutus	.01	.02	.01	-.01	.02	-.01	.02	.03	.03	.03	.03	.06	.01	.02	.02
4.Anmattias.	.03	.02	.08	.02	.02	.04	.05	.02	.11	.03	.02	.08	.03	.02	.08
5.Psykol. perustarpeet ja Benevolenssi	.65***	.04	.70***												
6.Autonomia				.49***	.03	.70***									
7.Kompet.							.25***	.05	.29***						
9. Yhteenkuul.										.36***	.03	.51***			
10. Benevole.													.42***	.03	.63
*** p<.001	R2=.53			R2=.52			R2=.133			R2=.31			R2=.43		
** p<.01	F(5,331)=73,38			F(5,331)=72,86			F(5,331)=10.20			F(5,331)=29.18			F(5,331)=49.93		
* p<.05	p<.001			p<.001			p<.001			p<.001			p<.001		

Psykologisten perustarpeiden ja benevolenssin yhteys työn merkityksellisyyden kokemukseen näyttää regressioanalyysin tulosten perusteella olevan positiivinen sekä perustarpeita ja benevolenssia yhdessä tarkasteltaessa ( $\beta=.70$ ,  $t=18.23$ ,  $p<.001$ ), kuin niitä erikseen tarkasteltaessakin autonomian ( $\beta=.70$ ,  $t=8.16$ ,  $p<.001$ ), kompetenssin, ( $\beta=.29$ ,  $t=5.66$ ,  $p<.001$ ), yhteenkuuluvuuden ( $\beta=.51$ ,  $t=11.06$ ,  $p<.001$ ) ja benevolenssin kohdalla ( $\beta=.63$ ,  $t=14.86$ ,  $p<.001$ ).

### 3.4. Työn merkityksellisyyden kokemuksen medioiva vaikutus psykologisten perustarpeiden, benevolenssi ja yksilö- ja organisaatiotason hyötyjen välillä

Työn merkityksellisyyden kokemuksen medioivan vaikutuksen selvittämiseksi tarvitsee edellä edellä esitettyjen muuttujien välisten yhteyksien ohella vielä osoittaa, että suora yhteys ( $C'$ ), jossa työn merkityksellisyyden kokemus on kontrolloitu, psykologisista perustarpeista ja benevolenssista neljään yksilö- ja organisaatiotason muuttujaan on kooltaan pienempi kuin yhteys, jossa työn merkityksellisyyttä ei ole kontrolloitu ja työn

merkityksellisyys toimii tämän yhteyden välittäjänä eli mediaattorina (C ). Oheisessa taulukossa (Taulukko 10) on vertailtuna psykologisten perustarpeiden ja benevolenssin yhteyksiä yksilö- ja organisaatiotason hyötyihin sekä suoraan (C'), että merkityksellisyyden kokemuksen mahdollinen medioiva vaikutus huomioiden (C )

Taulukko 10. Työn merkityksellisyyden kokemuksen medioivan vaikutuksen tutkiminen

	$\beta(C)$	$\beta(C')$	$\beta(C) - \beta(C')$	Luottamusväli	Mediaation osuus
Työtyytyväisyys					
Psykologiset perustarpeet ja benevolenssi	.63***	.43***	.20*	[.10;.31]	32%
Autonomia	.64***	.45***	.19*	[.08;.32]	30%
Kompetenssi	.31***	.15**	.16*	[10;.24]	51%
Yhteenkuuluvuus	.53***	.31***	.22*	[.14;.30]	41%
Benevolenssi	.46***	.50***	.32*	[.22;.43]	69%
Työpaikkaan sitoutuminen					
Psykologiset perustarpeet + benevolenssi	.49***	.16*	.34*	[.24;.44]	68%
Autonomia	.56***	.28***	.28*	[.18;.38]	50%
Kompetenssi	.19***	.02	.17*	[10;.25]	91%
Yhteenkuuluvuus	.40***	.12*	.27*	[.20;.35]	68%
Benevolenssi	.37***	-.01	.38*	[.29;.49]	100%
Itsearvioitu työtehokkuus					
Psykologiset perustarpeet + benevolenssi	.33***	.49***	-.16.*	[-28;-.03]	-48%/0%
Autonomia	.11	.04	.07	[-.05;.19]	0%
Kompetenssi	.66***	-.00	.02	[-.06;.00]	0%
Yhteenkuuluvuus	.19***	.17*	.02	[-.05;.10]	0%
Benevolenssi	.16**	.17*	.01	[-.07;.13]	0%
Työpaikalla tapahtuva vapaaehtoisuus					
Psykologiset perustarpeet + benevolenssi	.47***	.46***	.00	[-.11;.14]	0%
Autonomia	.45***	.43***	.19	[.08;.32]	0%
Kompetenssi	.33***	.4**	.02*	[-.08;.14]	51%
Yhteenkuuluvuus	.34***	.21***	.11*	[.05;.19]	35%
Benevolenssi	.33***	.21**	.13*	[.04;.22]	38%

\*\*\*  $p < .001$

\*\*  $p < .01$

\*  $p < .05$

Mediaatioanalyysin tulosten perusteella merkityksen kokemus medioi psykologisten perustarpeiden ja benevolenssin sekä työtyytyväisyyden välisiä yhteyksiä, katsottiinpa psykologisia perustarpeita yhdessä tai erikseen. Mediaation osuus yhteydestä työtyytyväisyyteen vaihteli 30%-69%. Benevolenssin ja kompetenssin sisältämissä malleissa näytti olevan selkein mediaatioefekti. Psykologisten perustarpeiden sekä benevolenssin kohdalla – yhdessä tai erikseen tarkasteltuna - työn merkityksellisyyden kokemus medioi yhteyttä myös työpaikkaan sitoutumiseen. Benevolenssin osalta työn merkityksellisyys toimii täydellisenä mediaattoria, ja kompetenssinkin kohdalla mediaatio selittää 90% ilmiöiden välisestä yhteydestä. Kokonaisuudessaan työpaikkaan sitoutumisen osalta mediaation osuus yhteydestä vaihtelee 50% ja 100% välillä.

Itsearvioidun työtehokkuuden osalta tutkimuksen tulokset eivät anna lisätukea ajatukselle merkityksellisyyden kokemuksen medioivasta vaikutuksesta työtehokkuuteen. Psykologisia perustarpeita ja benevolenssia yhdessä tarkasteltuna, työn merkityksellisyyden kokemuksen voidaan tulosten perusteella osoittaa työn merkityksellisyyde kokemuksen menevän jopa tosin päin kuin hypoteeseissa on oletettu. Työpaikalla tapahtuvan vapaaehtoisuuden osalta työn merkityksellisyyden kokemus medioi kompetenssin, yhteenkuuluvuuden sekä benevolenssin ja vapaaehtoisuuden välistä yhteyttä. Yhteyksien suuruus vaihtelee 35% ja 51% välillä

## 4. Pohdinta

### 4.1 Tulosten esittely

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin työn merkityksellisyyden kokemuksen, psykologisten perustarpeiden sekä benevolenssin yhteyttä neljään yksilö- ja organisaatiotason hyötyyn: työtyytyväisyyteen, työpaikkaan sitoutumiseen, itsearvioituun työtehokkuuteen ja työpaikalla tapahtuvaan vapaaehtoisuuteen. Tämän lisäksi tutkimuksessa tarkasteltiin myös psykologisten perustarpeiden ja benevolenssin yhteyttä työn merkityksellisyyden kokemukseen sekä työn merkityksellisyyttä medioivana tekijänä psykologisten perustarpeiden ja benevolenssin sekä yksilö- ja organisaatiotason hyötyjen välillä.

Tutkimusten tulosten perusteella työn merkityksellisyyden kokemus on yhteydessä kaikkiin neljään yksilö- ja organisaatiotason hyötyyn. Myös psykologiset perustarpeet ja benevolenssi yhdessä tarkasteltuna olivat yhteydessä kaikkiin neljään yksilö- ja organisaatiotason hyötyyn. Psykologisia perustarpeita ja benevolenssia tarkasteltaessa erikseen havaittiin, että kompetenssi, yhteenkuuluvuus sekä benevolenssi olivat yhteydessä niin työtyytyväisyyteen, työpaikkaan sitoutumiseen, itsearvioituun työtehokkuuteen kuin työpaikalla tapahtuvaan vapaaehtoisuuteenkin. Autonomia puolestaan ei ollut tutkimustulosten perusteella yhteydessä itsearvioituun työtehokkuuteen, mutta työtyytyväisyyteen, työpaikkaan sitoutumiseen ja työpaikalla tapahtuvaan vapaaehtoisuuteen autonomian kokemus oli yhteydessä.

Psykologisten perustarpeiden ja benevolenssin todettiin olevan myös yhteydessä työn merkityksellisyyden kokemukseen, tarkasteltiinpa psykologisia perustarpeita yhdessä tai erikseen. Tämän lisäksi työn merkityksellisyyden kokemuksen havaittiin olevan medioivassa roolissa psykologisten perustarpeiden, benevolenssin ja työtyytyväisyyden sekä työpaikkaan sitoutumisen välillä – tarkasteltiinpa psykologisia perustarpeita yhdessä tai erikseen. Myös työpaikalla tapahtuvan vapaaehtoisuuden osalta työn merkityksellisyyden kokemuksen medioiva vaikutus voitiin todeta kompetenssin, yhteenkuuluvuuden ja benevolenssin osalta. Psykologisten perustarpeiden, benevolenssin ja itsearvioitun työtehokkuuden välillä työn merkityksellisyys ei toiminut tutkimusten tulosten mukaan mediaattorina.

Tutkimuksen tulokset olivat pääosin hyvin linjassa tutkimukselle asetettujen hypoteesien kanssa, mutta tuloksissa tuli vastaan myös hypoteeseille vastakkaisia löydöksiä: keskeisimpinä hypoteesien vastaisina löydöksinä mm. autonomian ja itsearvioidun työtehokkuuden välisen yhteyden puuttuminen sekä työn merkityksellisyyden kokemuksen medioivan vaikutuksen puuttuminen psykologisten perustarpeiden, benevolenssin ja itsearvioidun työtehokkuuden välillä. Myöskään hypoteesi työn merkityksellisyyden kokemuksen medioivasta vaikutuksesta psykologisten perustarpeiden ja benevolenssin sekä työpaikalla tapahtuvan vapaaehtoisuuden välillä ei saanut vahvistusta autonomian eikä perustarpeiden yhteisen tarkastelun osalta.

## **4.2. Tulokset aiemman tutkimustiedon valossa**

Tutkimuksen ensimmäinen hypoteesi asetettiin nojaten olemassa olevaan tutkimukseen työn merkityksellisyyden kokemuksen yhteyksistä työtyytyväisyyteen ( $r=.46-.50$ ) (Viita, 2017; Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2003), työpaikkaan sitoutumiseen ja vähäisempään haluun vaihtaa työpaikkaa ( $r=-.60-.45$ ) (Baklaieva, 2016; Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2003), itsearvioituun työtehokkuuteen ( $r=.16$ ) (Hackman & Oldham 1976) sekä työpaikalla tapahtuvaan vapaaehtoisuuteen (Bunderson & Thompson 2009; Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2003).

Tässä tutkimuksessa saatu tulos työn merkityksellisyyden kokemuksen ja työtyytyväisyyden välisestä yhteydestä on hyvin samansuuntainen kuin aiemmassa tutkimuksessa saatu tulos. Myös työpaikkaan sitoutumisen osalta tässä tutkimuksessa saatu tutkimustulos vastaa hyvin jo aiemmassa tutkimuksessa saatuja tuloksia. Merkityksellisyyden kokemuksen ja työtehokkuuden osalta tässä tutkimuksessa pystyttiin todentamaan olemassa oleva, mutta luonteeltaan melko heikko yhteys työn merkityksellisyyden kokemuksen ja työtehokkuuden välillä. Työpaikalla tapahtuvan vapaaehtoisuuden ja työn merkityksellisyyden kokemuksen välillä todettiin myös tämän tutkimuksen tulosten perusteella yhteys. Aiemmassa tutkimuksessa on tutkittu työn merkityksellisyyden kokemuksen ja työpaikalla tehtyjen uhrausten ( $r=.24$ ) ja osallisuuden yhteyksiä ( $r=.51$ ) (Bunderson & Thompson 2009; Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2003). Tässä tutkimuksessa saadun työn merkityksellisyyden ja työpaikalla tapahtuvan vapaaehtoisuuden yhdistävän tuloksen ja aiemman osallisuutta ja uhrautuvaisuutta koskevan tutkimuksen tulosten vertailu on vaikeaa, sillä ilmiöt eivät ole täysin vertailukelpoisia sellaisenaan, vaikka niiden voidaankin ajatella olevan osittain päällekkäisiä ja rinnakkaisia ilmiöitä.

Toisen tutkimuskysymyksen ja hypoteesin osalta voidaan todeta, että aiemmassa tutkimuksessa psykologisten perustarpeiden, benevolenssin ja neljän yksilö- ja organisaatiotason hyödyn välillä on aiemmin osoitettu seuravanlaisia yhteyksiä:

Psykologiset perustarpeet ja benevolenssi ovat yhteydessä työtyytyväisyyteen: autonomian yhteys ( $r=.54$ ), kompetenssin yhteys ( $r=.40 - .44$ ), yhteenkuuluvuuden yhteys ( $r=.31-.42$ ) ja benevolenssin yhteys ( $r=.43$ ). Aiempaan tutkimukseen verrattuna autonomian, yhteenkuuluvuuden ja benevolenssin osalta yhteys työtyytyväisyyteen on hieman aiemmin tutkimuksissa todettua yhteyttä suurempi, kun taas kompetenssin osalta yhteys on jonkin verran aiemmassa tutkimuksessa saatuja tuloksia pienempi.

Psykologiset perustarpeet ja benevolenssi ovat yhteydessä työpaikkaan sitoutumiseen ja pienempään halukkuuteen vaihtaa työpaikkaa: Aiemmassa tutkimuksessa autonomian ja työpaikan vaihtamishalukkuuden välinen yhteys on ollut kokoluokkaa  $r=-.31$ , kompetenssin ja työpaikan vaihtamishalukkuuden välinen yhteys on aiemmassa tutkimuksessa ollut melko mitätön ( $r=.05$ ), mutta vastakkainen tässä tutkimuksessa esitetyn hypoteesin kanssa yhteenkuuluvuuden ja työpaikan vaihtamishalukkuuden välinen yhteys on ollut kokoluokkaa  $r=-.21$  (Van den Broeck, Ferris, Chang & Rosen, 2016), ja benevolenssin ja työpaikan vaihtamishalukkuuden yhteys on ollut aiemmassa tutkimuksessa kokoluokkaa  $r=-.13$  (Law, 2012). Tämän tutkimuksen tulosten perusteella psykologiset perustarpeet ovat yhteydessä työpaikkaan sitoutumiseen: Työpaikkaan sitoutumisen ja työpaikan vaihtamishalukkuuden ollessa käänteiset ilmiöt, ovat tämän tutkimuksen tulokset samansuuntaisia aiemman tutkimuksen kanssa, vaikkakin tässä tutkimuksessa saadut yhteydet ovat selkeästi suurempia kuin aiemmassa tutkimuksessa saadut tulokset. Kompetenssin osalta tulokset ovat erisuuntaisia kuin aiempi viitattu tutkimus on antanut olettaa, mutta kuitenkin samansuuntaisia tätä tutkimusta varten asetetun hypoteesin kanssa.

Psykologiset perustarpeet ovat aiemman tutkimuksen perusteella yhteydessä myös itsearvioituun työtehokkuuteen. Aiemmassa tutkimuksessa autonomian yhteys työtehokkuuteen on ollut noin  $r=.20$ , kompetenssin yhteys  $r=.17$ , yhteenkuuluvuuden yhteys  $r=.20$ . (Baard, Deci, & Ryan, 2004; Gagne & Deci, 2005). Benevolenssin yhteydestä työtehokkuuteen ei juurikaan aiemmin ole ollut näyttöä. Hypoteesien ja aiemmasta tutkimuksesta saatujen tulosten kanssa vastakkainen tulos oli se, että autonomian ja

työtehokkuuden välillä ei havaittu lainkaan yhteyttä. Kompetenssin osalta yhteys työtehokkuuteen oli huomattavasti voimakkaampi kuin aiemmassa tutkimuksessa on havaittu. Yhteenkuuluvuuden osalta yhteys on samaa kokoluokkaa kuin aiemmassa tutkimuksessa ja benevolenssin yhteydestä tehokkuuteen puolestaan ei ole juurikaan aiempaa tutkimusta ja vertailukohtaa.

Psykologiset perustarpeet ovat yhteydessä myös työpaikalla tapahtuvaan vapaaehtoisuuteen: Aiemmassa tutkimuksessa yhteys autonomian ja kontekstuaalisen tehokkuuden osalta on ollut kokoluokkaa  $r=.34$  (Gellatly & Irving, 2001) ja työpaikalla tapahtuvan vapaaehtoisuuden osalta  $r=.20$  (Chianara, 2016), kompetenssin ja vapaaehtoisuuden osalta  $r=.13-.66$  (Chianara, 2016; Ho, 2015), yhteenkuuluvuuden ja vapaaehtoisuuden osalta  $r=.32$  (Chianara, 2016) ja benevolenssin ja vapaaehtoisuuden välillä  $r=.15$  (Law, 2014). Suhteessa aiempaan tutkimukseen tämän tutkimuksen tulokset autonomian ja benevolenssin yhteydestä työpaikalla tapahtuvaan vapaaehtoisuuteen osoittava selkeästi suurempaa yhteyttä ilmiöiden välillä, kun taas kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden osalta havaitut tulokset ovat hyvin linjassa aiemman tutkimuksen kanssa.

Kolmannen tutkimuskysymyksen kannalta keskeisten muuttujien eli psykologisten perustarpeiden, benevolenssin ja merkityksellisyyden kokemuksen välisten yhteyksien on aiemmassa tutkimuksessa todettu olevan seuraavanlaisia: Autonomian ja merkityksellisyyden kokemuksen yhteys  $r=.71$ , kompetenssin ja merkityksellisyyden kokemuksen yhteys  $r=.68$ , yhteenkuuluvuuden ja merkityksellisyyden kokemuksen yhteys  $r=.55$  ja benevolenssin ja merkityksellisyyden kokemuksen yhteys  $r=.64$  (Martela, Ryan & Steger, 2017). Tässä tutkimuksessa saadut tulokset psykologisten perustarpeiden ja benevolenssin yhteydestä merkityksen kokemukseen olivat hyvin vahvasti samaa kokoluokkaa ja linjassa aiemman tutkimuksen kanssa kaikkien psykologisten perustarpeiden osalta.

Neljänteen tutkimuskysymykseen vastauksia etsittiin mediaatioanalyysien avulla. Mediaatiotutkimuksen perusteella saatiin myös tukea johdannossa esitetyille teoreettisille perusteluille, joiden mukaan merkityksellisyyden kokemus voisi toimia medioivana psykologisena tilana psykologisten perustarpeiden, benevolenssin ja neljän yksilö- ja organisaatiotason hyödyn välillä. Toisaalta itsearvioidun työtehokkuuden osalta mediaatiota ei löydetty ja työpaikalla tapahtuvan vapaaehtoisuuden osalta mediaatio löytyi vain osasta

tapauksista. Varsinaisesti aiempaa tutkimusta työn merkityksellisyyden kokemuksen medioivasta vaikutuksesta psykologisten perustarpeiden, benevolenssin ja yksilö- ja organisaatiotason hyötyjen välillä ei ole, joten tässä tutkimuksessa tuotettu tieto luo täysin uutta pohjaa tulevalle työn merkityksellisyyden medioivaa roolia koskevalle tutkimukselle osoittaen, että merkityksellisyydellä näyttäisi olevan medioiva vaikutus ainakin psykologisten perustarpeiden ja benevolenssin ja työtyytyväisyyden ja työpaikkaan sitoutumisen välillä - sekä työpaikalla tapahtuvan vapaaehtoisuuden osalta muutamien psykologisten perustarpeiden osalta.

### **4.3. Tulosten tulkinta**

Tutkimusten tulosten perusteella voidaan tulkita ensinnäkin, että psykologiset perustarpeet ja benevolenssi ovat merkittäviä merkityksellisyyden kokemusta luovia elementtejä työssä. Tulosten perusteella voidaankin päätellä myös, että luomalla työhön ja työpaikalle edellytyksiä psykologisten perustarpeiden tyydyttymiselle saadaan aikaan myös kokemusta työn merkityksellisyydestä. Takaamalla psykologisten perustarpeiden ja benevolenssin tarpeen tyydyttymisen työpaikalla saadaan aikaan myös konkreettisia niin taloudellisia kuin laadullisiakin yksilö- ja organisaatiotason hyötyjä, kuten työviihtyvyyden parantumista, työpaikkaan sitoutumista, parempaa työtehoa sekä työyhteisössä lisääntyvää vapaaehtoisuutta. Näiden ilmiöiden voidaan tutkimuksen tulosten perusteella olettaa syntyvän vähintäänkin osittain juuri psykologisen prosessin – merkityksellisyyden kokemuksen kautta.

Mielenkiintoista on tutkimustulosten pohjalta pyrkiä ymmärtämään mekanismeja, joiden kautta psykologiset perustarpeet ja benevolenssi ovat yhteydessä toisaalta merkityksellisyyden kokemukseen, mutta myös yksilö- ja organisaatiotason hyötyihin – ja toisaalta mekanismeja joiden takia esimerkiksi autonomian tarve ei ole yhteydessä parempaan työtehokkuuteen. Avoimeksi jää myös kysymys siitä, mistä johtuu, että merkityksellisyyden kokemus medioi psykologisten perustarpeiden ja benevolenssin yhteyttä työtyytyväisyyteen ja työpaikkaan sitoutumiseen, mutta ei medioi yhteyksiä työsuoriutumiseen eli itsearvioituun työtehoon ja työpaikalla tapahtuvaan vapaaehtoisuuteen.



#### 4.4 Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitteet

Tällä tutkimuksella saatiin melko laaja-alaisesti kartoitettua psykologisten perustarpeiden, työn merkityksellisyyden kokemuksen ja neljän yksilö- ja organisaatiotason hyödyn: työtyytyväisyyden, työpaikkaan sitoutumisen, itsearvioitun työtehokkuuden ja työpaikalla tapahtuvan vapaaehtoisuuden välillä. Osa saaduista tuloksista on pystytty jo aiemmassa tutkimuksessa todentamaan, osa tuloksista oli ristiriidassa aiemman tutkimuksen kanssa ja osa tuloksista tuotti kenties täysin uutta tutkimustietoa. Tutkimuksen tulosten luotettavuuden ja toisaalta tutkimuksessa käytetyn teoreettisen mallin kannalta olennaisin tutkimuksen rajoite on poikkileikkaukseen perustuva tutkimus sekä tutkimusotoksen suhteellisen pieni koko. Poikkileikkausasetelmasta johtuen tutkimuksessa esitetty malli psykologisten perustarpeiden, työn merkityksellisyyden kokemuksen ja yksilö- ja organisaatiotason hyötyjen välisistä suhteista jää ainoastaan teoreettisen perustelun varaan, eikä itse malli saa minkäänlaista validointia itse datan pohjalta. Tästä syystä tulevaisuudessa olisi tarvetta mm. pitkittäistutkimukselle työn merkityksellisyyden kokemuksen ja muiden siihen yhteydessä olevien muuttujien välisten kausaalisuhteiden suunnan todentamiseksi.

Toinen rajoite tutkimuksessa koskee datankeruutapaa, joka perustui koehenkilöiden vapaaehtoisuuteen. Tästä syystä erilaista mielenkiintoista tietoa tutkimuksen aihepiiriin kannalta on voinut joko rajautua ulos tutkimusotoksesta tai sitä on valikoitunut yliedustavasti otokseen: on mahdollista, että tämän tutkimuksen otoksessa olisi mahdollisesti yliedustettuna ääripäiden ihmisiä eli niitä, jotka kokevat työnsä hyvin merkitykselliseksi ja toisaalta niitä, jotka eivät koe työtään lainkaan merkitykselliseksi. Kuitenkaan muuttujien tunnuslukuja koskevassa tarkastelussa mitään silmiinpistävää viitettä tämänkaltaisesta ilmiöstä ei tullut esiin. Demografisia taustamuuttujia tarkasteltaessa voidaan myös todeta, että tutkimusotos on oletettavasti edustava vähintäänkin korkeakoulutettujen parissa ja tulokset yleistettävissä korkeakoulutettujen suomalaisten perusjoukkoon, sillä otokseen on valikoitunut melko kattava otos eri aloilla työskenteleviä ihmisiä ja tasainen otos eri ikäryhmistä, sukupuoliryhmistä, ammatillisessa asemassa olevista jne.

Kolmas tutkimuksen rajoite liittyy ylipäänsä itsearviointina kerättyyn dataan. Omaan työsuoriutumista, työtehokkuuden tai työpaikalla tapahtuvan vapaaehtoisuuden muodossa saattaa olla vaikeaa raportoida itse objektiivisesti. Kuitenkin näiden ilmiöiden tutkiminen objektiivisesti ilman itsearviointia saattaisi olla hyvin haastavaa, joten pysyttäytyminen

itsearvioissa oli tämän tutkimuksen puitteissa perusteltua ja riittävää. Mielenkiintoista olisi kuitenkin jatkossa tutkia tarkemmin psykologisten perustarpeiden ja työn merkityksellisyyden kokemuksen yhteyttä erilaisiin objektiivisemmilla mittareilla mitattuihin työtehokkuuden muuttujiin.

#### **4.5 Yhteenveto**

Tutkimuksen tulosten pohjalta voidaan todeta, että sekä psykologisilla perustarpeilla, benevolenssilla sekä työn merkityksellisyyden kokemuksella on useita positiivisia vaikutuksia yksilö- ja organisaatiotasolla. Merkittävimpinä löytöinä tutkimuksen tulosten pohjalta löytyi selkeät yhteydet työtyytyväisyyteen ja työpaikkaan sitoutumiseen. Näiden löytöjen perusteella onkin mielekästä kysyä, miten yksiöiden, tässä tapauksessa työntekijöiden kokemusta oman työn merkityksellisyydestä voidaan parhaalla mahdollisella tavalla johtaa työelämässä. Yksi selkeä vastaus on varmasti se, että työssä, työpaikalla ja työyhteisössä varmistetaan psykologisten perustarpeiden toteutuminen: tarpeeksi autonomiaa, oman osaamisen hyödyntämistä, yhteenkuuluvuuden ja yhteisöllisyyden tunnetta sekä hyväntekemistä muille. Näiden lisäksi on varmasti monia muita konkreettisia keinoja, joilla yksilöiden motivaatiota ja merkityksen kokemusta voidaan johtaa.

Tutkimus työn merkityksellisyyden kokemukseen liittyen on keskittynyt melko pitkälti merkityksellisyyden kokemuksen käsitteen määrittelyyn hyvin teoreettisella tasolla, mutta tämän lisäksi tarvetta ja tilausta olisi entistä enemmän myös soveltavalle tutkimukselle, jossa pyritään ensin löytämään juuri tässä tutkimuksessa esitettyjen tulosten kaltaisia käytännönläheisiä yhteyksiä toisaalta työn merkityksellisyydestä organisaatiotason hyötyihin, mutta myös merkityksen kokemusta synnyttävistä työn piirteistä merkityksellisyyden kokemukseen. Työn merkityksellisyyden kokemuksen hyötyjen tullessa lisätutkimuksen myötä entistä selkeämmin esille, varmasti myös kiinnostus työn merkityksellisyyden kokemuksen lähteiden löytämiseen ja synnyttämiseen työelämässä kasvaa. Tästä syystä tulevaisuuden työn merkityksellisyys –tutkimuksessa olisikin varmasti keskeistä tutkia juuri merkityksen johtamisen näkökulmia ja sitä, miten esimiehet ja johtajat voivat johtaa ja synnyttää kokemusta työn merkityksellisyydestä – ja saada sitä kautta muun muassa entistä tyytyväisempiä, tehokkaampia, avuliaampia ja sitoutuneempia työntekijöitä.

## 5. Lähteet:

Alasoini, T., (2010). MAINETTAAN PAREMPI TYÖ - Kymmenen väitettä työelämästä, Taloustieto Oy. Yliopistopaino, Helsinki.

Allan, B. A., Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2016). Self-Determination and Meaningful Work: Exploring Socioeconomic Constraints. *Frontiers in Psychology*, 7, 71. <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00071>

Arnold, K., Turner, N., Barling, J., Kelloway, K.E., McKee, M.C. (2007) Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol 12(3), Jul 2007, 193-203. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.193>

Ashforth, B. (2001): Role Transitions in Organizational Life: An Identity-based Perspective. Lawrence Erlbaum Associates

Baard, P., Deci, E., & Ryan, R.. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 2045–2068. doi: 10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x

Bateman, T & Barry, B (2012) Masters of the long haul: Pursuing long-term work goals *Journal of Organizational Behavior*. 33(7), pp.984-1006

Bateman, T. S.; Organ D. W. (1983). "Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and employee 'citizenship'". *The Academy of Management Journal*. 26(4): 587–95. ISSN 0001-4273

Baklaieva O., (2016). The Relationship among meaningfulness of work, work engagement and intention to leave. A Thesis Presented to the Faculty of ISM University of Management and Economics in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of International Marketing

Becker, T.E. (1992), ``Foci and bases of commitment: are the distinctions worth making?", *Academy of Management Journal*, 35(1), 381-91.

Bloem, J., Doorn, M.V., Duivestijn, S., Excoffier, D., Maas, R. and Ommeren, E.V. (2014) The Fourth Industrial Revolution—Things to Tighten the Link between IT and OT. Sogeti VINT2014.

Boshoff, C. & Allen J., (2000). The influence of selected antecedents on frontline staff's perceptions of service recovery performance. *International Journal of Service Industry Management*, 11(1), 63-90.

Brown, S.. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120, 235–255. DOI: 10.1037/0033-2909.120.2.235.

Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The Call of the Wild: Zookeepers, Callings, and the Double-edged Sword of Deeply Meaningful Work. *Administrative Science Quarterly*, 54(1), 32-57.

Böckerman, P., & Ilmakunnas, P. (2012). The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data. *Industrial & Labor Relations Review*, 65(2), 244–262.

Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. Teoksessa M. D. Dunnette & L. M. Hough: Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 687-732. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.

Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance: Teoksessa N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations*, 35-70. San Francisco: Jossey-Bass.

Carlyle T, (1934) *Sartor Resartus the life and opinions of Herr Teufelsdröckh* London

Casey, C. (1995). *Work, self and society: After industrialism*. London: Routledge

Chan, S. C. H., Huang, X., Snape, E. and Lam, C. K. (2013), The Janus face of paternalistic leaders: Authoritarianism, benevolence, subordinates' organization-based self-esteem, and performance. *J. Organizational Behavior*, 34: 108–128. doi:10.1002/job.1797

Chen, B., Vansteenkiste, M., Beyers, W., ym (2015). Basic psychological need satisfaction, need frustration and need strength across a four cultures. *Motivation and Emotion*, 39(2), 216-236

Chiniara, M. (2016). Linking servant leadership to individual performance: Differentiating the mediating role of autonomy, competence and relatedness need satisfaction. *The Leadership Quarterly*, 27(1). 124-141.

Claessens, B., Van Eerde, W., Rutte, C. , & Roe, R. A. (2004). Planning behavior and perceived control of time at work. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 937–950. DOI: 10.1002/job.292.

Compton, W. C. (2000). Meaningfulness as a Mediator of Subjective Well-Being. *Psychological Reports*, 87(1), 156-160.

Csikszentmihalyi, M; LeFevre, J (1989). Optimal Experience in Work and Leisure. *Journal of Personality and Social Psychology* Issue: Volume 56(5), p 815–822, American Psychological Association.

Deci, E. Ryan, R. 2002. *Handbook of Self-Determination Research*. The University of Rochester Press: New York.

Dik, B. & Duffy, R., (2009): Calling and vocation at work. *The Counseling Psychologist*, 37,3, 424

European Social Survey (2010) Verkkolähde:

[https://www.europeansocialsurvey.org/docs/round5/fieldwork/finland/finnish/ESS5\\_main\\_questionnaire\\_FI\\_fin.pdf](https://www.europeansocialsurvey.org/docs/round5/fieldwork/finland/finnish/ESS5_main_questionnaire_FI_fin.pdf), Luettu 27.7.2017

EWCO Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (2013). Well-being at work: creating a positive work environment Luxembourg: Publications Office of the European Union, ISBN: 978-92-9240-039-2

Fernandes, M. (2015). *Examining the Relationship between Engagement, Person-Environment Fit, and Meaningfulness*.

Frankl, V. E. (1959). Man's search for meaning. Boston: Beacon Press.

Gagné, M., Deci, E. L. (2005) Self-determination theory and work motivation *Journal of Organizational Behavior* 26 331–362.

Gellatly, I., & Irving, P. (2001). Personality, autonomy, and contextual performance of managers. *Human Performance*, 14, 231. DOI: 10.1207/S15327043HUP1403\_2.

Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 254-275.

Grant, A. M. (2008). The Significance of Task Significance : Job Performance Effects , Relational Mechanisms , and Boundary Conditions. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 108–124. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.1>

Hackman, J. & Oldham, G., (1974): The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. *Department of Administrative Sciences: Yale University*.

Hackman, J. & Oldham, G., (1975): Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.

Hackman, J. & Oldham, G., (1975): Motivation through the Design of Work: Test of a Theory  
*Organizational behavior and human performance* (1976) 16, 250-279, Academic press.

Hakanen, J. (2009) . Do engaged employees perform better at work? The motivating power of job resources and work engagement on future job performance. In Christensen, M. (Ed.): *Validation and test of central concepts in positive work and organizational psychology – The second report of the Nordic Project* (pp. 65-71). Copenhagen: TemaNord 2009:564, Nordic Council of Ministers.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., Asplund, J. W., Killham, E. A., & Agrawal, S. (2010). Causal Impact of Employee Work Perceptions on the Bottom Line of Organizations, 378–389. <http://doi.org/10.1177/1745691610374589>

Hicks, J. A., Trent, J., Davis, W. E., & King, L. A. (2012). Positive affect, meaning in life, and future time perspective: An application of socioemotional selectivity theory. *Psychology and Aging*, 27(1), 181–189.

Hirschi, A. (2012). Callings and Work Engagement: Moderated Mediation Model of Work Meaningfulness, Occupational Identity, and Occupational Self-Efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 59(3), 479-485.

Ho, V. T. (2015). Exploring the signaling function of idiosyncratic deals and their interaction. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 131, 149-161

Hofer, J., & Busch, H. (2011). Satisfying one's needs for competence and relatedness: Consequent domain-specific well-being depends on strength of implicit motives. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37, 1147–1158. doi: 10.1177/0146167211408329

Hofmans, J. (2014). Enjoyment as a mediator in the relationship between task characteristics and work effort: An experience sampling study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(5), 693-705.

Hulin, C. L., & Judge, T. A. (2003). Job attitudes. Teoksessa W. C. Borman, D. R. Liden, & R. J. Klimoski Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology, 255-276,. Hoboken, NJ: Wiley.

Julkisen talouden suunnitelma vuosille 2016-2019, Valtiovarainministeriö, julkaistu 28.9.2015 [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/sp2015\\_finland\\_fi.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/sp2015_finland_fi.pdf)

Judge T. A., Thoresen C.J. , Bono J.E. , Patton G. K.(2001) The job satisfaction-job performance relationship: a qualitative and quantitative review. *Psychol Bull.* 127/3:376-407.

Judge, T A; Bono, J E. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations Traits—Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability—With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology Issue* 86(1), 80–92, American Psychological Association

Kahn, W. A. 1990. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4): 692–724.

Kanter, R. M. (2001) *Evolve!: Succeeding in the Digital Culture of Tomorrow*. Boston: Harvard Business School Press.

Kanter, Rosabeth Moss (2015) *MOVE: Putting America's Infrastructure Back in the Lead*. W. W. Norton & Company.

Lambert, N. M., Stillman, T. F., Hicks, J. A., Kamble, S., Baumeister, R. F., & Fincham, F. D. (2013). To belong is to matter: Sense of belonging enhances meaning in life. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(11), 1418–1427.

Law, M. (2012) Exploring Forgiveness: Do Benevolence and Revenge Associate with Procedural Justice, Workplace Satisfaction and Intention to Leave? (December 10, 2013). *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 12(2)

- Law, M. (2014). To Forgive or Not to Forgive: Relationships among Justice, Revenge, Avoidance, Benevolence and Citizenship Behavior. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 5(12), 237-262.
- Lee, M. C. C. (2016). The Linkages Between Hierarchical Culture and Empowering Leadership and Their Effects on Employees' Work Engagement: Work Meaningfulness as a Mediator. *International Journal of Stress Management*.
- Lips-Wiersma, M. & Wright, S., (2012): Measuring the Meaning of Meaningful Work: Development and Validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS) Group & Organization Management, 37, 5, 655-685.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Teoksessa Handbook of industrial and organizational psychology* (pp.1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Martela, F. and Ryan, R. M. (2015). The Benefits of Benevolence: Basic Psychological Needs, Beneficence, and the Enhancement of Well-Being. *Journal of Personality*. doi: 10.1111/jopy.12215
- Martela, F., & Ryan, R. M. (2016). The benefits of benevolence: Basic psychological needs, beneficence, and the enhancement of well-being. *Journal of Personality*, 84(6), 750–764. doi:10.1111/jopy.12215.
- Martela, F. and Ryan, R. M. Steger M.F (2017) Meaningfulness as Satisfaction of Autonomy, Competence, Relatedness, and Beneficence: Comparing the Four Satisfactions and Positive Affect as Predictors of Meaning in Life. *Journal of Happiness Studies*, pp.1-22  
DOI 10.1007/s10902-017-9869-7
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. 2004. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 7(1): 11-37.
- Mayer, J. & Gagne, M. (2008) Employee Engagement From a Self-Determination Theory *Industrial and Organizational Psychology*, 1 , 60–62. Society for Industrial and Organizational Psychology. 1754-9426/08
- Menard, J. (2011). Authenticity and well-being in the workplace: A mediation model. *Journal Of Managerial Psychology*, 26(4). 331-346.
- Meyer, J.P., Allen N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 1(1) 61-89.  
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- McClelland, David C. (1978). "Managing motivation to expand human freedom". *American Psychologist*. 33 (3): 201–210. doi:10.1037/0003-066x.33.3.201
- Milliman J, Czaplewski A.J., Ferguson, J., (2003) "Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment", *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447

- Morse, N., & Weiss, R. (1955). The Function and Meaning of Work and the Job. *American Sociological Review*, 20(2), 191-198. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2088325>
- O'Brien, Wendell (2014). Meaning of Life, The: Early Continental and Analytical Perspectives. Internet Encyclopedia of Philosophy.
- Pink, D. H. (2009). *Drive: The surprising truth about what motivates us*. New York, NY: Riverhead Books.
- Podsakoff, N. P., Blume, B. D., Whiting, S. W., & Podsakoff, P. M. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-141.
- Roberts, D. R. and Davenport, T. O. (2002), Job engagement: Why it's important and how to improve It. *Employment. Relations Today*, 29: 21–29. doi:10.1002/ert.10048
- Robbins S.P., Judge, T.A, (2008) *Organisational Behaviour*. Upper Saddle River, N.J: Pearson/Prentice Hall.
- Ros, M; Schwartz, S.H. Surkiss, S. (1999) Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work *Julkaisussa Applied Psychology*, 48(1), 49-71
- Rosso, B., Dekas, K. & Wrzesniewski, A., (2010): On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91– 127.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727.
- Scott, K. D., & Taylor, G. S. (1985). An examination of conflicting findings on the relationship between job satisfaction and absenteeism: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 28(3), 599.
- Scroggins, W. A. (2008). Antecedents and outcomes of experienced meaningful work: A person-job fit perspective. *Journal of Business Inquiry*, 68-78.
- Schultz, P., Ryan, R., Niemiec, C., Legate, N., Williams, G., (2015). Mindfulness, Work Climate, and Psychological Need Satisfaction in Employee Well-being. *Mindfulness*, 6(5), 971-985.
- Spector, P. E. (1997). *Advanced Topics in Organization Behavior: Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* Thousand Oaks, CA: SAGE Publications Ltd. doi: 10.4135/9781452231549
- Steger, M., Dik, B. & Duffy, R., (2012): Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment* February, 19, 1-16.



Suomalaisen työn liitto (2016) Tulevaisuuden työelämää koskeva selvitys.  
[http://suomalainentyo.fi/wp-content/uploads/2016/09/Tyontekijat-ja-tyonantajat\\_tutkimustiivistelma2016.pdf](http://suomalainentyo.fi/wp-content/uploads/2016/09/Tyontekijat-ja-tyonantajat_tutkimustiivistelma2016.pdf) (luettu 20.07.2017)

Sverko, B., & Vizek-Vidovic, V. (1995) Studies of the Meaning of Work: Approaches, Models, and Some of the Findings in book *Life Roles, Values, and Careers: International Findings of the Work Importance Study*

Twenge, J. M. (2006). Generation Me: Why today's young Americans are more confident, assertive, entitled—and more miserable than ever before. New York, NY: Free Press.

Van den Broeck A., Ferris L, Chang C., Rosen C., (2016) Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work Journal of Management 42(5), 1195 – 1229  
10.1177/0149206316632058

Vansteenkiste, M. Lens, W. Deci, E. 2006. Intrinsic Versus Extrinsic Goal Contents in Self-Determination Theory: Another Look at the Quality of Academic Motivation. Educational Psychologist 2006: 41, 1 (19–31).

Van Tongeren, D. R., Green, J. D., Davis, D. E., Hook, J. N., & Hulseley, T. L. (2016). Prosociality enhances meaning in life. The Journal of Positive Psychology, 11,3, 225–236.

Viita, A. (2017): Kokeellinen tutkimus yritysvapaaehtoistyön vaikutuksista työhyvinvointiin ja työn merkityksellisyyden rooli työhyvinvoinnin tukijana. Pro Gradu –työ. Helsingin yliopiston kirjasto – Helda / E-thesis (opinnäytteet) *ethesis.helsinki.fi*.

Whittington, J. L. (2017). *Enhancing Employee Engagement: An Evidence-Based Approach*.

Wrzesniewski, A., Dutton, J. & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. Research in Organizational Behavior, 25, 93-135.

Wrzesniewski, A., McCauley, C. R., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. Journal of Research in Personality, 31, 21-33

## 6. Liitteet

### Liite 1. CMWS-mittari

Seuraava testi mittaa kokemustasi työn merkityksellisyydestä. Vastaa jokaiseen testin väitteeseen rehellisesti, sinua parhaiten juuri nykyisessä työssäsi kuvaavalla tavalla.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Minulla on tunne yhteenkuulumisesta työssäni.	1	2	3	4	5
2. Voin puhua työpaikallani avoimesti arvoistani yhteisiä päätöksiä tehtäessä.	1	2	3	4	5
3. Puhumme työpaikalla siitä, mikä meille on tärkeää.	1	2	3	4	5
4. Tuemme toisiamme työkavereiden kesken.	1	2	3	4	5
5. Pyrimme ajoittain rauhoittelemaan toisiamme työssämme.	1	2	3	4	5
6. Nautimme yhdessä työskentelystä.	1	2	3	4	5
7. Koen todella auttavani asiakkaitamme.	1	2	3	4	5
8. Annamme panoksemme palveluihin ja tuotteisiin, jotka parantavat ihmisten hyvinvointia ja/tai ympäristön etua.	1	2	3	4	5
9. Se, mitä teemme työssämme on vaivanarvoista.	1	2	3	4	5
10. Käytämme paljon aikaa asioihin, jotka ovat oikeasti tärkeitä.	1	2	3	4	5
11. Luon ja sovellan uusia ideoita ja konsepteja.	1	2	3	4	5
12. Saan aikaan muutosta, jolla on merkitystä muille ihmisille.	1	2	3	4	5
13. Koen aikaansaamisen tunnetta.	1	2	3	4	5
14. Olen innostunut käsillä olevista mahdollisuuksista työssäni.	1	2	3	4	5
15. Työssäni käsitykseni oikeasta ja väärästä hämärtyy.	1	2	3	4	5
16. En pidä siitä, millaiseksi työni muuttaa minua.	1	2	3	4	5
17. Työssäni koen menettäväni kosketukseen todelliseen minääni.	1	2	3	4	5
18. Töissä kohtaamme usein todellisuuden realiteetit.	1	2	3	4	5
19. Olemme sinut työpaikalla myös työntekijöiden inhimillisyyden näkymisen kanssa.	1	2	3	4	5
20. Tiedostamme elämän sekavuuden ja olemme sinut sen kanssa.	1	2	3	4	5
21. Koen inspiroitumista työssäni.	1	2	3	4	5
22. Työ, jota teemme saa minut kokemaan toiveikkuutta tulevaisuuden suhteen.	1	2	3	4	5
23. Visio, jota kohden yhdessä työskentelemme, inspiroi minua.	1	2	3	4	5
24. Koen hengellisen/henkisen yhteyden kokemuksiä työni kautta.	1	2	3	4	5
25. Työssäni minulla on aikaa ja tilaa ajatella.	1	2	3	4	5
26. Meillä on työpaikalla hyvä tasapaino työn suorittamiseen keskittymisen ja ihmisten hyvinvoinnin huomioimisen välillä.	1	2	3	4	5
27. Luon tarpeeksi tilaa ympärilleni.	1	2	3	4	5
28. Minulla on hyvä tasapaino omien ja muiden tarpeiden huomioimisen välillä.	1	2	3	4	5

## Liite 2.

### Wami-mittari

Seuraava testi mittaa, millaisena näet oman työsi roolin omassa elämässäsi ja millaisen merkityksen koet työlläsi olevan. Vastaa rehellisesti jokaiseen väitteeseen ympyröimällä tilannettasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Olen löytänyt merkityksellisen uran.	1	2	3	4	5
2. Näen työni vaikuttavana tekijänä henkilökohtaisessa kasvussani.	1	2	3	4	5
3. Työlläni ei ole todellista vaikutusta ympäröivään maailmaan.	1	2	3	4	5
4. Ymmärrän, kuinka työni vaikuttaa kokemukseen oman elämäni merkityksellisyydestä.	1	2	3	4	5
5. Minulla on hyvä käsitys siitä, mikä tekee työstäni merkityksellistä.	1	2	3	4	5
6. Tiedän, että työni saa aikaan positiivista vaikutusta ympäröivässä maailmassa	1	2	3	4	5
7. Työni auttaa minua ymmärtämään itseäni paremmin.	1	2	3	4	5
8. Olen löytänyt työn, jolla on mielekkäät päämäärät.	1	2	3	4	5
9. Työni auttaa minua ymmärtämään ympäröivää maailmaa.	1	2	3	4	5
10. Työni edistää jotain suurempaa päämäärää.	1	2	3	4	5

Alkuperäisen Work and Meaning Inventoryn oikeudet omistaa Michael Steger (©Steger, 2011). Luvan alkuperäisen testin käyttämiseen voit pyytää osoitteesta: michael\_f\_steger@yahoo.com. Suomennetun version käännöstyön on tehnyt Jaakko Sahimaa. Luvan suomenkielisen version käyttämiseen voit pyytää osoitteesta jaakko.sahimaa@gmail.com

## **Pisteytysohjeet:**

Summaa pisteet väitteistä 1, 4, 5 ja 8. Saat Positiivisen merkityksen (PM) pisteet. PM-pisteet kertovat, kuinka merkityksellisenä koet työsi henkilökohtaisella tasolla.

Summaa pisteet väitteistä 2, 7 ja 9. Saat Merkityksen luomisen (ML) pisteet. ML pisteet kertovat, kuinka paljon työsi luo merkityksellisyyden kokemusta laajemmin ja auttaa jäsentämään elämääsi.

Summaa pisteet väitteistä 6 ja 10 ja lisää tähän lukuun luvun kuusi ja väitteen 3 pisteiden erotus (Esimerkiksi, jos olet saanut väitteestä 3 luvun 4  $6-4=2$ ). Saat Suuremman merkityksen (SM) pisteet. SM-pisteet kertovat, missä määrin näet työsi vaikuttavan positiivisella tavalla muihin ihmisiin tai yhteiskuntaan.

Matalat pisteet yhdessä tai useammassa edellisistä pisteluokista (PM,ML tai SM) kertovat työn merkityksellisyyden puutteesta ja voivat ennustaa huonoa työhön ja työorganisaatioon sitoutumista, halua vaihtaa työpaikkaa, alhaista motivaatiota ja työnimua sekä kokemusta tuen ja ohjauksen puuttumisesta johtajilta. Ihmiset, jotka saavat testissä alhaisia pisteitä ovat todennäköisemmin myös enemmän poissa töistä ja kokevat enemmän psyykkistä kärsimystä ja vähemmän hyvinvointia työpaikalla kuin muut.

Alkuperäisen Work and Meaning Inventoryn oikeudet omistaa Michael Steger (©Steger, 2011). Luvan alkuperäisen testin käyttämiseen voit pyytää osoitteesta: michael\_f\_steger@yahoo.com. Suomennetun version käännöstyön on tehnyt Jaakko Sahimaa. Luvan suomenkielisen version käyttämiseen voit pyytää osoitteesta jaakko.sahimaa@gmail.com

### Liite 3.

Psykologiset perustarpeet: Perustarpeiden täyttyminen työssä - skaala

*Modified from: Self-determination theory: Basic Need Satisfaction and Frustration Scales (Chen et al., 2013)*

Lue seuraavat väittämät huolellisesti ajatellen omaa työtäsi. Mieti miten hyvin ne pitävät paikkansa sinun kohdallasi ja vastaa sitten käyttäen alla olevaa asteikkoa:

1	2	3	4	5	6	7
Ei lainkaan hyvin			Jonkin verran			Erittäin

#### **Vapaaehtoisuus**

Koen, että minulla on töissä vapautta ja valinnanmahdollisuuksia tekemiseni suhteen.

Koen, että työssä tekemäni päätökset heijastavat sitä, mitä oikeasti haluan.

Koen, että työssä tekemäni valinnat ilmaisevat, kuka minä todella olen.

Koen, että olen tehnyt työssäni asioita, jotka oikeasti kiinnostavat minua.

#### **Yhteisöllisyys**

Tunnen töissä yhteenkuuluvuutta ihmisiin, jotka välittävät minusta ja joista minä välitän.

Tunnen töissä läheisyyttä ja yhteenkuuluvuutta niihin ihmisiin, jotka ovat minulle tärkeitä.

Minulla on hyvä olla niiden ihmisten seurassa, joiden kanssa vietän töissä aikaa.

Minusta tuntuu, että työtoverit, joista välitän, välittävät myös minusta.

#### **Kyvykkyyks**

Tunnen varmuutta siitä, että pystyn tekemään työtehtäväni hyvin.

Tunnen itseni päteväksi siinä, mitä työssäni teen.

Koen, että pystyn saavuttamaan asettamani työtavoitteet.

Koen että pystyn menestyksekkäästi suorittamaan vaikeitakin työtehtäviä.

#### **Hyväntekeminen**

Koen, että työssä tekemilläni asioilla on myönteinen vaikutus ympärilläni oleviin ihmisiin.

Olen työni kautta pystynyt parantamaan muiden ihmisten hyvinvointia.

Yleisesti ottaen työlläni on myönteinen vaikutus muiden ihmisten elämään.

Asioilla, joita työssäni teen, on yhteiskuntaa parantava vaikutus.

## Liite 4.

### Extra-role performance / organizational citizenship behavior Mitä mieltä olet seuraavista työtäsi koskevista väittämistä?

	täysin eri mieltä	eri mieltä	hieman eri mieltä	ei samaa mieltä, muttei eri mieltäkään	hieman samaa mieltä	samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Autan muita työntekijöitä, kun he ovat olleet poissa työstä	1	2	3	4	5	6	7
<b>Teen vapaaehtoisesti asioita, joita työssäni ei muodollisesti vaadita</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Olen aloitteellisesti tukemassa uuden työntekijän perehdyttämisessä, vaikkei vastuu siitä kuuluisikaan minulle	1	2	3	4	5	6	7
<b>Autan muita silloin, kun heidän työtaakkansa lisääntyy (kunnes he pääsevät pahimman yli)</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
<b>Autan työtovereitani heidän työvelvollisuuksissaan</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
<b>Teen uudistushakuisia ehdotuksia työpaikkamme toiminnan laadun parantamiseksi</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Osallistun halukkaasti toimintoihin, joita minulta ei edellytetä mutta jotka koituvat työpaikan hyväksi	1	2	3	4	5	6	7

### Self-rated performance

#### Mitä mieltä olet seuraavista työtäsi koskevista väittämistä?

	täysin eri mieltä	eri mieltä	hieman eri mieltä	ei samaa mieltä, muttei eri mieltäkään	hieman samaa mieltä	samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Saavutan työni tavoitteet	1	2	3	4	5	6	7
Suoriudun työlleni asetetuista kriteereistä	1	2	3	4	5	6	7
<b>Osoitan osaamista työni kaikilla osa-alueilla</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Täytän työni kaikki vaatimukset	1	2	3	4	5	6	7
Selviytyisin suuremmastakin vastuusta kuin mitä minulle yleensä annetaan	1	2	3	4	5	6	7
Olisin sopiva vaativammankin tasoihin töihin	1	2	3	4	5	6	7
<b>Olen pätevä työni kaikilla osa-alueilla ja hoidan tehtäväni ammattitaidolla</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
<b>Suoriudun hyvin työni kokonaisuudesta tekemällä työt niin kuin ne kuuluu tehdä</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Suunnittelen ja organisoin työt saavuttaakseni työni tavoitteet ja pysyäkseen aikataulussa	1	2	3	4	5	6	7

## Liite 5.

### Työtyytyväisyys-mittari

”kuinka tyytyväinen olette nykyiseen työhönne?”

1 – erittäin tyytymätön, 3 - melko tyytymätön, 5 - melko tyytyväinen, 7 - erittäin tyytyväinen,

### Sitoutuminen / Turnover intention

Valitse kunkin alla olevan väittämän kohdalla se vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa mielipidettäsi.

	Olen täysin eri mieltä	Olen eri mieltä	Siltä väliltä	Olen samaa mieltä	Olen täysin samaa mieltä
<b>1. Jos saan päättää, työskentelen vuoden päästäkin tässä yrityksessä.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>2. Ajattelen usein irtisanoutumista työstäni.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>3. Aion etsiä uuden työn seuraavan vuoden aikana.</b>					